TEMA 7. Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Incluye las ordenes y la resolución siguientes:

* Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas (Deroga a la Orden Ministerial 51/2011, de 28 de julio, por la que se cambia la denominación del Centro de Estudio sobre la situación de la Mujer en las FAS por Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las FAS y se regula su estructura y funcionamiento).

* Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de Protección frente al Acoso.

* Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Artículo 1. *Naturaleza y composición.*

1. El Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas, es un órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Este órgano se integra orgánicamente en la Subsecretaría de Defensa y su fin fundamental es promover la igualdad real y efectiva entre los miembros de las Fuerzas Armadas.

2. El Observatorio Militar para la Igualdad estará presidido por el titular de la Subsecretaría de Defensa. Ostentará la Vicepresidencia la persona titular de la Dirección General de Personal, que sustituirá al Presidente en casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal. En su defecto, será sustituido por el miembro del órgano de mayor jerarquía, antigüedad y edad por este orden.

3. El Observatorio Militar para la Igualdad estará compuesto por el titular de la División de Igualdad y Apoyo al Personal y los Vocales que designe el titular de la Subsecretaría de Defensa, a propuesta de los siguientes órganos directivos:

a) Por el Estado Mayor de la Defensa: Un Vocal.

b) Tres Vocales pertenecientes a la Escala de Oficiales, tres Vocales pertenecientes a la Escala de Suboficiales y tres Vocales pertenecientes a la Escala de Tropa y Marinería, todos ellos destinados en Unidades de la Fuerza. Cada uno de los Ejércitos y la Armada propondrán un Vocal de cada Escala.

c) Dos Vocales pertenecientes a los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, siendo uno de la Escala de Oficiales y otro de la Escala de Suboficiales, que serán propuestos por la Dirección General de Personal.

d) Por la Secretaría General de Política de Defensa: Un Vocal

e) Por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar: Un Vocal

f) Dirección General de Personal, dos Vocales, uno de los cuales, perteneciente a la Secretaría Permanente de Igualdad, actuará de Secretario de acuerdo con el artículo 19, apartado cuatro, de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

g) Por el Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Defensa: Un Vocal

4. Cada órgano y centro directivo propondrá los Vocales titulares y un número igual de Vocales suplentes. Por parte de la Dirección General de Personal se establecerán los criterios que deberá reunir el personal propuesto, al objeto de conseguir una presencia equilibrada tanto de hombres y mujeres, como de las diferentes categorías de personal. En cualquier caso, cada uno de los Vocales deberá tener un mínimo de diez años de servicio desde la adquisición de la condición de militar profesional.

5. Los Vocales propuestos por el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire y los Cuerpos Comunes realizarán propuestas individuales, elaborarán los informes que determine el Observatorio Militar para la Igualdad y, bajo la coordinación de la Secretaría Permanente de Igualdad, colaborarán en la difusión de las políticas de igualdad.

Artículo 2. *Funciones.*

Son funciones del Observatorio Militar para la Igualdad:

a) Analizar, debatir y, en su caso, realizar propuestas para mejorar la incidencia que las actividades relacionadas con el desarrollo de la carrera militar tienen sobre la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, así como sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b) Hacer seguimiento y conocer las principales aportaciones del Comité de Perspectivas de Género de la OTAN y sobre el desarrollo del conjunto de acciones sobre mujeres, paz y seguridad, especialmente en el ámbito de Naciones Unidas y OTAN.

c) Analizar la información estadística sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, especialmente la comparativa con el hombre en relación con las medidas de conciliación y la Unidad de destino.

d) Promover, analizar y difundir, especialmente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, información que favorezca la integración de la mujer.

e) Analizar las cuestiones relacionadas con la igualdad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las Fuerzas Armadas que se le planteen a este órgano.

f) Conocer, cuando se considere necesario, las Memorias del análisis de impacto normativo de las medidas que se establezcan en los anteproyectos y proyectos dispositivos del Ministerio de Defensa y cualquier otra que guarde relación con el objeto de este órgano.

g) Todas aquellas cuestiones que, dentro de las competencias de este órgano colegiado, puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan al cumplimiento de sus fines.

Artículo 3. *Funcionamiento.*

1. El Observatorio Militar para la Igualdad actúa en Pleno o en las Comisiones técnicas que se constituyan. El Pleno acordará la creación de cuantas Comisiones técnicas estime oportunas, que se constituirán previa aprobación de la mayoría de sus miembros. Cada Comisión tendrá un mínimo de 5 miembros.

2. El funcionamiento del Observatorio Militar para la Igualdad será atendido con los medios materiales y recursos humanos existentes en el Ministerio de Defensa.

3. El Pleno del Observatorio Militar para la Igualdad se regirá por lo dispuesto en el capítulo II, sección 3.ª, subsección 2.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 4. *La Secretaría Permanente de Igualdad.*

1. La Secretaría Permanente de Igualdad dependerá de la División de Igualdad y Apoyo al Personal de la Dirección General de Personal y tendrá el nivel que se determine en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

La Secretaría Permanente de Igualdad prestará apoyo administrativo y técnico al Observatorio Militar para la Igualdad.

2. La Secretaría Permanente de Igualdad dispondrá de los medios personales que se determinen en la correspondiente relación de puestos de trabajo y relación de puestos militares.

3. La Secretaría Permanente de Igualdad apoyará a la División de Igualdad y Apoyo al Personal en el desempeño de las siguientes funciones:

a) Las funciones descritas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en cualquier otra norma de desarrollo de éstas, en concreto:

1.º Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio de Defensa y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

2.º Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Ministerio de Defensa.

3.º Asesorar a los órganos competentes del Ministerio de Defensa en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

4.º Fomentar el conocimiento por el personal del Ministerio de Defensa del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

5.º Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y por la aplicación efectiva del principio de igualdad en las políticas y actuaciones del Ministerio de Defensa.

b) Atender la página web del Observatorio Militar para la Igualdad, su servicio de información telefónica y las consultas recibidas a través de estos u otros medios.

c) Impulsar, coordinar y, en su caso, implementar la formación en asuntos de género tanto en el ámbito del Ministerio de Defensa como a nivel internacional.

d) Velar por la inclusión en los Planes de Estudios de los centros militares de formación de contenidos relacionados con la igualdad y la conciliación.

e) Promover la formación en materia de igualdad al personal que ejerza el mando de Unidades y quienes ocupen destinos en el ámbito de personal.

f) Hacer estudios de las actuaciones del Ministerio de Defensa en materia de igualdad y elaborar los informes que al respecto sean requeridos por organismos internacionales y por otros órganos de la Administración General del Estado o de otras Administraciones Públicas o instituciones.

En especial, le corresponde la representación del Ministerio de Defensa en la elaboración de los Planes Nacionales en el ámbito de la igualdad y la realización de propuestas para implementarlos.

g) Promover investigaciones sobre la igualdad de género en las Fuerzas Armadas.

h) Coordinarse con las Unidades de igualdad de los Departamentos ministeriales.

i) Coordinar la participación española en organismos internacionales en asuntos de igualdad y de género, en especial en el ámbito de la OTAN y de la Unión Europea, así como el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad con organismos internacionales y con otras naciones.

j) Impulsar la integración de la perspectiva de género en la prevención, gestión y resolución de conflictos y en la consolidación de la paz, de acuerdo con la agenda «Mujeres, Paz y Seguridad».

k) Realizar actuaciones divulgativas, atención de consultas y asistencia técnica en el ámbito de sus atribuciones.

Anualmente, se confeccionará un Plan de Difusión para sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

l) Realizar la asistencia técnica a los órganos del Departamento en relación con la aplicación de las políticas de igualdad.

m) Impulsar, asesorar y hacer propuestas sobre conciliación y corresponsabilidad en las Fuerzas Armadas.

n) Informar preceptivamente los recursos de alzada que se presenten contra resoluciones derivadas de cualquier medida relacionada con la conciliación profesional, personal y familiar.

ñ) Velar por el cumplimiento de la composición equilibrada entre hombres y mujeres en los Tribunales de acceso a los diferentes Cuerpos y Escalas militares y en las Juntas de Evaluación.

o) Todas aquellas cuestiones que puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan de algún modo a favorecer la igualdad, así como la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Disposición adicional única. *Medios personales y materiales.*

La composición y el funcionamiento del Observatorio Militar para la Igualdad y de la Secretaría Permanente de Igualdad serán atendidos con los medios personales y materiales del Ministerio de Defensa, sin que la aprobación de esta norma suponga incremento de gasto público.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación.*

Se faculta al Subsecretario de Defensa para adoptar las medidas para la aplicación y ejecución de esta orden ministerial que sean necesarias.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las Unidades de Protección frente al Acoso.

Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden ministerial tiene por objeto la regulación de la Unidades de Protección frente al Acoso (UPA), con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 6 del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015.

Artículo 2. *Finalidad de la Unidad.*

La Unidad de Protección frente al Acoso es una unidad externa a la cadena orgánica de mando que tiene por finalidad prevenir y proteger ante cualquier conducta susceptible de ser acoso sexual o por razón de sexo en las Fuerzas Armadas y profesional cuando derive de los anteriores.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

La Unidad asistirá, con independencia de si el presunto acosador es civil o militar, a:

a) Todos los militares que mantengan una relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, mientras no pasen a alguna situación administrativa en la que tengan su condición militar en suspenso.
b) También a los reservistas cuando se incorporen a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.
c) Por último, a los alumnos de los centros docentes militares de formación y a los aspirantes a la condición de reservistas voluntarios en su periodo de formación militar.

Artículo 4. *Ámbito de actuación.*

1. Existirá una Unidad de Protección frente al Acoso en los siguientes ámbitos:

a) En la Dirección General de Personal, adscrita a la División del Servicio de Apoyo al Personal, para los militares destinados en el órgano central.
b) En la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa para los destinados en la estructura del Estado Mayor de la Defensa.
c) En los Mandos o Jefatura de Personal de los ejércitos para el personal destinado en sus respectivas estructuras.

2. Así mismo existirá en los Organismos Autónomos dependientes del Ministerio de Defensa para el personal destinado en los mismos.

Artículo 5. *Funciones.*

La Unidad de Protección frente al Acoso en las Fuerzas Armadas tendrá como función principal proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la víctima, realizando labores de prevención, protección, control y seguimiento. Para ello tendrá las siguientes funciones:

1. Prevención:

a) Realizar campañas de sensibilización y difusión del Protocolo en las unidades mediante sesiones informativas que se incluirán en el plan divulgativo anual de conferencias.
b) Distribuir el Protocolo a las Oficinas de Apoyo al Personal y Puntos de Información existentes en todas las unidades para que pueda ser consultado y para su inclusión en el Manual de información general y servicios de las unidades.

c) Distribuir en las unidades la guía práctica para la víctima de acoso, el manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso y los folletos informativos que elabore el Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

2. Protección:

a) Tramitar la denuncia en vía disciplinaria, con la debida confidencialidad, en aquellos casos que la denuncia se presente ante la Unidad de protección frente al Acoso; remitiendo la denuncia al Jefe del Estado Mayor de la Defensa, al titular de la Subsecretaría de Defensa, o a los Jefes del Estado Mayor de los ejércitos con competencia sancionadora en sus respectivos ámbitos.

b) Comunicar a la autoridad disciplinaria las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento.

c) Realizar una labor de seguimiento y control de cada uno de los casos y, cuando sea necesario de acompañamiento a la víctima en todo el proceso.

d) Servir de canal de información sobre atención de carácter médico, psicológico y de asesoramiento profesional, social y jurídico para la posible víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones susceptibles de ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo.

e) Proponer medidas inmediatas de protección a la víctima, como pueda ser la gestión de las solicitudes voluntarias de la víctima de cambio de puesto o de destino.

3. Control y seguimiento:

a) Elaborar la memoria anual donde se recopilarán los datos y la programación anual de sus actividades que será remitida al Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

b) Recopilar datos estadísticos referidos a los casos de acoso en los ámbitos de cada Unidad de Protección frente al Acoso para su remisión trimestral, a través de la Dirección General de Personal, la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa y las Jefaturas y Mandos de Personal de los ejércitos, al Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

c) Proponer al Observatorio Militar de Igualdad las modificaciones al Protocolo que considere convenientes como consecuencia del seguimiento de los casos y aplicación del mismo.

Artículo 6. *Composición.*

1. La Unidad de Protección Frente al Acoso contara con un jefe de unidad con el nivel orgánico que se determine en las relaciones de puestos de militares, al que corresponderá las funciones de dirección y coordinación de la unidad.

2. Así mismo, la Unidad de Protección frente al Acoso contará entre su personal con militares de las distintas escalas, y personal del Cuerpo Jurídico Militar y Cuerpo Militar de Sanidad (médico y psicólogo), para proporcionar respuesta inmediata a las víctimas, así como el personal de apoyo administrativo necesario para el desarrollo de sus funciones mediante las respectivas relaciones de puestos militares y relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 7. *Relaciones funcionales.*

1. La Unidad de Protección frente al Acoso se relacionará directamente con el Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

El Observatorio Militar para la Igualdad será el órgano responsable de coordinar la información sobre atención y de asesorar en todo lo referido a conductas de acoso sexual o por razón de sexo, canalizándolo a través de la Unidad de Protección frente al Acoso.

2. También se relacionará con las Oficinas de Apoyo al Personal y puntos de información.

3. Así mismo podrá relacionarse con la Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa cuando sea preciso para el desarrollo de sus funciones.

4. Las unidades, centros u organismos podrán recabar información y dirigirse directamente a la Unidad de Protección frente al Acoso para cualquier cuestión relacionada con las funciones propias de ésta.

5. Por último, para la prestación de los servicios de atención médica y psicológica la Unidad de Protección frente al Acoso se relacionará con las unidades, centros y organismos.

Artículo 8. *Comunicaciones.*

La Unidad de Protección frente al Acoso podrá relacionarse directamente con cualquier persona dentro del ámbito de aplicación de esta orden ministerial en su respectiva estructura, quienes a su vez, podrán dirigirse directamente a ella por cualquier medio, estableciéndose los canales de comunicación que se estimen adecuados (teléfono, buzón de correo electrónico, etc.) a los que se dará la suficiente publicidad.

Disposición adicional primera. *Contención del gasto.*

Las medidas incluidas en esta norma serán atendidas con las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y no podrán suponer incremento de dotaciones ni retribuciones ni de otros gastos de personal.

Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

El Consejo de Ministros, en su reunión de 20 de noviembre de 2015, ha adoptado un Acuerdo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Para general conocimiento, esta Subsecretaría de Defensa ha resuelto disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del citado acuerdo, como anexo a esta Resolución.

Madrid, 21 diciembre de 2015.–La Subsecretaria de Defensa, Irene Domínguez-Alcahud Martín-Peña.

ANEXO

Acuerdo por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas

El respeto a la dignidad personal y al principio de igualdad; recogidos en los artículos 10 y 14 de la Constitución son las bases sobre la que se cimientan las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas, tal y como se garantiza en los artículos 4 y 10 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en el artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y en el artículo 13 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.

El derecho a la vida y a la integridad física y moral así como a no ser sometido a tratos degradantes así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen contemplados en los artículos 15 y 18 de la Constitución son también derechos fundamentales por los que debe velar el Ministerio de Defensa.

Recientemente, la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas incorpora nuevas faltas disciplinarias que tipifican el acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar tipifica como conductas punibles de forma específica, por primera vez en el ámbito penal militar, el acoso sexual, por razón de sexo y profesional, así como cualquier atentado contra la libertad o indemnidad sexual.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y la tutela contra la discriminación; y, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En este ámbito normativo se incardina el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y profesional derivado de estos, que se inspira en el principio de igualdad y no discriminación por razón de género y sexo, y en el respeto a la dignidad personal y en el trabajo de todo militar, recogidos en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Además, la Proposición no de Ley aprobada el 28 de abril de 2015 por el pleno del Congreso de los Diputados relativa a la elaboración por el Ministerio de Defensa del Protocolo de actuación en relación con el acoso sexual por razón de sexo y profesional

derivado de estos en las Fuerzas Armadas, fija como objetivo primordial la promoción de una cultura de «tolerancia cero» en la organización militar.

El Protocolo pretende continuar promoviendo dicha cultura de «tolerancia cero» en las Fuerzas Armadas mediante la implementación de medidas de prevención y de protección de la víctima. Las primeras permiten, a través de la información, formación y sensibilización establecer un clima de trabajo en la unidad que prevenga y evite las situaciones de acoso, mientras que las segundas además de establecer los mecanismos de denuncia, investigación y sanción de dichas conductas, persiguen la protección integral de la víctima garantizándole la defensa de sus derechos y evitando efectos perjudiciales sobre la misma.

El apoyo a la víctima se constituye así como uno de los principales ejes del Protocolo para lo cual se crea la Unidad de Protección frente al Acoso como órgano ajeno a la cadena orgánica de mando que sirve de canal voluntario de transmisión de denuncias y además presta asistencia integral de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico a la víctima.

También se establece un adecuado sistema de seguimiento y control de las situaciones de acoso con un acompañamiento a la víctima en todo el proceso, la recopilación de datos estadísticos que trimestralmente se remitirán al Observatorio Militar para la Igualdad entre hombres y mujeres que se recogerán en el informe anual que se elevará al Ministro, así como la revisión del protocolo para mantenerlo permanentemente actualizado e introduciendo todas aquellas mejoras que deriven de su aplicación.

Las medidas previstas en este Protocolo se llevarán a cabo con los medios personales y materiales de los que actualmente dispone el Ministerio de Defensa, sin aumento ni de dotaciones, ni de retribuciones, ni otros gastos de personal.

Durante la tramitación del Protocolo se ha dado conocimiento del mismo 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, a propuesta del Ministro de Defensa, en su reunión del día 20 de noviembre de 2015

ACUERDA

Aprobar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Por el Ministro de Defensa; en el ámbito de sus competencias, se adoptarán las medidas necesarias para la aplicación del presente acuerdo.

PROTOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS FUERZAS ARMADAS

Índice

1. Preámbulo.
2. Objeto y ámbito de aplicación.
3. Principios rectores.

3.1 Tolerancia cero.
3.2 Principio de igualdad.
3.3 Cultura de prevención frente al acoso.
3.4 Responsabilidad del Mando.
3.5 Responsabilidad del personal.
3.6 Garantía de indemnidad frente a represalias.
3.7 Intimidad y confidencialidad.
3.8 Celeridad y diligencia.
3.9 Garantías frente a la victimización secundaria.

4. Definición de conceptos.
5. Órganos, autoridades y mandos competentes en materia de acoso.

5.1 Órganos de asesoramiento y de información.
5.2 Órgano y autoridades competentes en vía disciplinaria.
5.3 Órganos competentes en vía penal.

6. La Unidad de Protección frente al Acoso (UPA).
7. El Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.
8. Medidas preventivas.

8.1 La Guía práctica para la víctima de acoso.
8.2 El manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso.
8.3 Formación y sensibilización.

9. Medidas de protección.

9.1 Procedimiento de actuación.

9.1.1 Interposición de denuncia.
9.1.2 Inicio del procedimiento.
9.1.3 Tramitación y plazos.

9.2 Medidas cautelares.

9.2.1 Medidas cautelares en vía disciplinaria.
9.2.2 Medidas cautelares adoptadas por la autoridad militar en los supuestos en los que se abra la vía penal.
9.2.3 Plazos de las medidas cautelares, recursos y otros efectos.
9.2.4 Actuación ante denuncias falsas.
9.2.5 Efectos en las evaluaciones para el ascenso y en los IPEC,s.

9.3 Atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico.

10. Medidas de control y seguimiento.

10.1 Seguimiento de los casos de acoso.
10.2 Recopilación estadística e informe anual.

11. Adaptaciones.
12. Contención del gasto.

1. *Preámbulo*

El respeto a la dignidad personal y al principio de igualdad, recogidos en los artículos 10 y 14 de la Constitución, son las bases sobre la que se cimientan las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas, tal y como se garantiza en los artículos 4 y 10 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en el artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y en el artículo 13 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.

El derecho a la vida y a la integridad física y moral así como a no ser sometido a tratos degradantes así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen contemplados en los artículos 15 y 18 de la Constitución son también derechos fundamentales por los que debe velar el Ministerio de Defensa.

La entrada en vigor, el pasado 5 de marzo de 2015, de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario en las Fuerzas Armadas, refuerza estos principios al incorporar nuevas faltas disciplinarias que tipifican el acoso sexual y por razón de sexo.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, donde facilita una definición diferenciada de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asimismo, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En desarrollo de este marco normativo, con la finalidad de prevenir estas conductas y proteger a las posibles víctimas y considerando la Proposición no de Ley aprobada el 28 de abril de 2015 por el pleno del Congreso de los Diputados el Ministerio de Defensa ha elaborado este Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y profesional derivado de aquellos cuyo objetivo primordial es la promoción de una cultura de «tolerancia cero» en la organización militar.

Para alcanzar este objetivo, el Protocolo de actuación que se presenta a continuación establece las medidas, tanto preventivas como de protección a la víctima, así como de evaluación y seguimiento, con las que se pretende evitar, controlar, analizar, y llegado el caso, disminuir los efectos derivados del acoso sobre la víctima.

Dentro de las medidas preventivas, se incluye la información al personal militar en general, mediante la elaboración y difusión de una guía para la víctima en la que se dará a conocer toda aquella información fundamental en la materia y el modo de actuación que deberá seguir, teléfonos y direcciones de contacto y medidas de atención y asesoramiento, entre otras. Por otra parte, se prevé la elaboración de un manual de buenas prácticas en el que se recogerán técnicas de trabajo en equipo y liderazgo, entre otras medidas.

Otro de los pilares de las medidas de prevención es la formación en todas las etapas de la enseñanza militar junto con la sensibilización a través de distintos planes de mentalización.

Por lo que respecta a las medidas de protección, éstas se sistematizan, recogiéndose las ya existentes en el régimen disciplinario e incluyéndose algunas nuevas, como la petición voluntaria de la víctima del cambio de puesto dentro de la unidad o de una comisión de servicio dentro o fuera de la misma localidad de destino.

También, entre las principales novedades se encuentra la creación de las Unidades de Protección frente al Acoso (en adelante UPA) dependientes directamente de la Dirección General de Personal, el Mando o Jefatura de Personal de los ejércitos y la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa.

Estas unidades tendrán competencias tanto de carácter preventivo como de protección hacia la posible víctima y llevarán a cabo tareas de atención, asesoramiento y apoyo, así como de control y seguimiento de la situación.

Del mismo modo, se recoge la puesta a disposición de las víctimas de acoso del apoyo necesario, que se coordinará a través del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Todo el sistema previsto se completa con una estrategia de seguimiento y control, en la que se incluye información estadística a remitir por los órganos correspondientes al Observatorio Militar para la Igualdad, para que éste con fecha de 1 de febrero, remita un informe anual al Ministro de Defensa.

Las estadísticas aportarán datos de aplicación y evaluación de las medidas necesarias adoptadas para prevenir y erradicar las conductas de acoso descritas en este Protocolo.

Cuando en este Protocolo se utilice el término Ministerio de Defensa incluye a las Fuerzas Armadas, de conformidad con el artículo 9.2 de la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.

Toda referencia que se realice en el presente Protocolo al acoso, se entenderá hecha al acoso sexual y por razón de sexo así como al acoso profesional derivado de aquellos.

2. *Objeto y ámbito de aplicación*

El objeto de este Protocolo de actuación es establecer las medidas necesarias para la prevención y protección del personal militar frente a cualquier conducta constitutiva de acoso en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Las medidas de actuación que se contemplan en este Protocolo se dirigen a la víctima del acoso con el fin de evitar las consecuencias negativas que puede sufrir. Con ello se pretende disminuir los efectos perjudiciales para la víctima, restituirla en sus intereses y derechos legítimos, establecer cauces de actuación y vías de comunicación. También, se establecen medidas de seguimiento, atención y asesoramiento y apoyo a la víctima, con el fin último de erradicar cualquier tipo de acoso en el ámbito castrense.

Este Protocolo de actuación frente al acoso en las Fuerzas Armadas será de aplicación exclusivamente al personal militar de las Fuerzas Armadas y que no tengan la condición militar en suspenso, tanto si la víctima es civil, como si es militar.

En los casos en que el presunto infractor sea personal civil será de aplicación la normativa específica en vigor en el ámbito de la Administración General del Estado.

3. *Principios rectores*

3.1 Tolerancia Cero.

La Constitución española reconoce en su artículo 10 el derecho a la dignidad de la persona y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Por otra parte, la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas tipifica el acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional.

El Ministerio de Defensa rechaza en cualquiera de sus formas y modalidades, todas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, con independencia de la condición de los sujetos activo y pasivo del mismo, en el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, que asegure un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona se respete y su salud no se vea afectada.

En este sentido, tal y como se determina en el artículo 11 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, la dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos, ni someterán a otros, a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos.

Este principio declara que el acoso es una conducta que afecta gravemente a la dignidad personal y a la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como a toda su organización. Por este motivo, debe ser abordado preventivamente y atajar cualquier conducta de acoso que se detecte en el entorno profesional.

Cualquier militar, con independencia de su empleo, que observe o tenga conocimiento de una conducta constitutiva de acoso tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento mediante el correspondiente parte o denuncia ante las autoridades u órganos competentes.

3.2 Principio de Igualdad.

El artículo 14 de la Constitución reconoce que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A este concepto de la igualdad formal, hay que añadir el artículo 9.2 de la Norma Suprema que recoge la igualdad material o real, reconociendo que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Este principio está recogido para las Fuerzas Armadas en el artículo 4 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, en el artículo 6 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, y en el artículo 13 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

3.3 Cultura de prevención frente al acoso.

El Ministerio de Defensa se compromete a promover una cultura de prevención frente al acoso mediante el desarrollo de medidas de formación, sensibilización e información de todos sus integrantes.

3.4 Responsabilidad del Mando.

El Mando garantizará y velará por la convivencia entre sus subordinados sin discriminación alguna, fomentando el compañerismo y la integración intercultural, tal y como se contempla en el artículo 73 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

Todos los mandos con independencia del empleo militar que ostenten deberán velar por el mantenimiento de un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad de las personas y se facilite su desarrollo profesional.

3.5 Responsabilidad del personal.

Cualquier miembro de las Fuerzas Armadas que realice, induzca, tolere, coopere, sea cómplice o encubra el acoso sexual o cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de la persona, el respeto o la integridad de otro miembro de las Fuerzas Armadas incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico, y desde el Ministerio de Defensa se tomarán las medidas necesarias para investigarlas, esclarecerlas y, en su caso, sancionarlas.

3.6 Garantía de Indemnidad frente a represalias.

Todas las autoridades y mandos en su respectivo ámbito de actuación deberán garantizar la indemnidad frente a cualquier tipo de represalias a quienes presenten una denuncia o parte, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

Cualquier vulneración del principio de indemnidad tendrá los efectos disciplinarios o penales correspondientes según la naturaleza de los hechos.

3.7 Intimidad y confidencialidad.

El Ministerio de Defensa se compromete a salvaguardar el derecho a la intimidad y confidencialidad ante la presentación de todo parte militar o denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto protegiendo todos los datos que sirvan para identificar a la víctima de acoso.

La confidencialidad no impedirá que la persona que deba conocer de los hechos por razón de su cargo o función acceda a los datos e información necesaria para el ejercicio del mismo.

La confidencialidad de la información se protegerá sin menoscabo de la actividad estadística cuya recogida de datos, producción, y difusión será con fines exclusivamente estadísticos, que deberán facilitarse de tal forma que no se pueda identificar a la víctima.

El derecho a la intimidad y confidencialidad no podrán limitar los derechos e intereses legítimos de las partes implicadas.

3.8 Celeridad y diligencia.

La autoridad competente velará porque el procedimiento abierto por acoso se tramite y se resuelva con la máxima celeridad y diligencia posibles con la finalidad de acreditar los hechos y de reducir los efectos derivados de la situación de acoso.

3.9 Garantías frente a la victimización secundaria

Para evitar la victimización secundaria (o doble victimización) de las personas que han sufrido un acoso sexual o por razón de sexo, en la instrucción de cualquier procedimiento

se respetará la intimidad, la vida privada y las circunstancias personales de las víctimas de forma que, en la práctica de las pruebas, se garantice que no se vea afectada su dignidad.

4. *Definición de conceptos*

El acoso sexual se encuentra definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 7 apartado 1, según el cual «sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Por otra parte, en el apartado 2 del citado artículo se define el acoso por razón de sexo como «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.»

También, se incluye en este Protocolo, aquellas conductas susceptibles de ser definidas de acoso profesional derivado o como consecuencia de un previo acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso laboral o profesional está definido en el artículo 173.1 del vigente Código Penal, aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en la redacción dada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, como la actuación de quienes «en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima».

5. *Órganos, autoridades y mandos competentes en materia de acoso*

5.1 Órganos de asesoramiento y de información.

Los órganos competentes en el Ministerio de Defensa para proporcionar información y asesoramiento en todo lo referido a conductas de acoso sexual o por razón de sexo son los siguientes:

– La Unidad de Protección frente al Acoso (UPA).
– El Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres.

5.2 Órgano y autoridades competentes en vía disciplinaria.

Los órganos y autoridades competentes en materia de acoso sexual y por razón de sexo en vía disciplinaria son los que a continuación se relacionan:

– La UPA, como canal de transmisión de denuncias.
– El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa, Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, como autoridades competentes en la resolución.

5.3 Órganos competentes en vía penal.

El denunciante podrá presentar la denuncia ante la jurisdicción ordinaria o militar, según se trate de un delito común o militar, pudiendo en este último caso dirigirse a:

– Los Juzgados Togados Militares.
– Las Fiscalías Jurídico Militares.

Con independencia de la opción elegida por el denunciante, conocerá de los hechos la jurisdicción competente atendiendo a la distribución de competencias entre los dos órdenes jurisdiccionales según corresponda por la naturaleza del delito.

6. *La Unidad de Protección frente al Acoso (UPA)*

La UPA es un órgano ajeno a la cadena orgánica de mando creado con el fin de garantizar la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Existirá una UPA dependiente de la Dirección General de Personal para los militares destinados en el órgano central. Para el personal dependiente del Jefe de Estado Mayor de la Defensa existirá una UPA que dependerá de la Jefatura de Recursos Humanos. Finalmente, cada Mando o Jefatura de Personal de los ejércitos tendrá a su disposición una UPA para el personal destinado en su estructura.

La UPA tendrá la función principal de proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la víctima. También, facilitará información a cualquiera que lo solicite y será cauce voluntario de transmisión de la denuncia.

Los cometidos de la UPA se concretan en las siguientes acciones:

– Realizará campañas de sensibilización y difusión del Protocolo en las unidades mediante sesiones informativas que se incluirán en el plan divulgativo anual de conferencias.

– Distribuirá el Protocolo a las Oficinas de Apoyo al Personal y Puntos de Información existentes en todas las unidades para que pueda ser consultado y para su inclusión en el Manual de información general y servicios de las unidades.

– Distribuirá en las unidades la guía práctica para la víctima de acoso, el manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso y los folletos informativos que elabore el Observatorio Militar de Igualdad.

– Servirá de canal de información sobre atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico para la posible víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones susceptibles de ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo, informándole de las vías disciplinaria y penal, mediante atención telefónica, correo electrónico, entrevistas personales o cualquier otro medio de comunicación por el que se opte.

– Cuando tenga conocimiento de cualquier situación de acoso, lo comunicará a la autoridad disciplinaria con competencia para que valore el inicio de la vía disciplinaria o penal.

– Propondrá las medidas inmediatas de protección a la víctima, como pueda ser la gestión de las solicitudes voluntarias de la víctima de cambio de puesto o destino.

– Comunicará a la víctima cuanta información solicite así como las vías que puede utilizar y los apoyos que puede recibir realizando una labor de atención de carácter psicológico y médico, y asesoramiento profesional, social y jurídico.

– Realizará una labor de seguimiento y control de cada uno de los casos y cuando sea necesario de acompañamiento de la víctima.

– Elaborará la memoria anual donde se recopilará los datos estadísticos desagregados por sexo y la programación anual de sus actividades.

– Propondrá al Observatorio Militar de Igualdad las modificaciones al Protocolo que considere convenientes como consecuencia del seguimiento de los casos y aplicación del mismo.

La UPA contará entre su personal con representantes de las distintas escalas, y personal del Cuerpo Jurídico Militar y del Cuerpo Militar de Sanidad (médico y psicólogo), para proporcionar respuesta inmediata a las víctimas. También, tendrá designado un médico para cualquier consulta que estime oportuna.

El Observatorio Militar de Igualdad formará en temas de igualdad al personal que forme parte de la UPA.

7. *El Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas*

El Observatorio Militar para la Igualdad será el órgano responsable de coordinar la información sobre atención y de asesorar en todo lo referido a conductas de acoso sexual o por razón de sexo, canalizándolo a través de la UPA.

Cualquier militar se podrá dirigir al mismo a través de los siguientes contactos:

- Página web http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/
- Correo electrónico: omigualdad@oc.mde.es
- Teléfono: 913 955 050

Será el responsable de las siguientes actuaciones:

– Canalizará las peticiones de información y asesoramiento a la correspondiente UPA.
– Fijará criterios comunes de actuación para las UPA.
– Difundirá a través de su página web la normativa de naturaleza administrativa y penal en materia de acoso.
– Elaborará la guía práctica para la víctima de acoso.
– Elaborará el manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso.
– Incluirá en su página web el Protocolo, el procedimiento de denuncia interna en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la Guía práctica para la víctima de acoso y el Manual de buenas prácticas para el mando ante las situaciones de acoso.
– Elaborará folletos informativos en los que se explique el Protocolo y los diferentes canales de información y comunicación.
– Realizará las gestiones correspondientes para que en el Portal Personal se habilite un apartado desde el que se tendrá acceso al Protocolo y a la Guía para la víctima, cuyo acceso se explicará en la página web del Observatorio.

8. *Medidas preventivas*

La prevención del acoso se ha de basar en el establecimiento de unas medidas que eliminen cualquier tipo de factor que pueda contribuir a la creación de un entorno profesional en el que se produzca cualquier conducta de acoso.

Por ello, en la prevención será prioritario crear un entorno profesional favorable, que será vigilado por el mando, a través de una cultura constructiva en el destino basada en valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y responsabilidad del mando que contribuyan a la mejora de la calidad de la prestación del servicio de los militares.

Las medidas de prevención tienen como finalidad la información, sensibilización y formación del personal para prevenir cualquier conducta que pueda ser susceptible de ser definida de acoso.

Como actuaciones preventivas se elaborará una Guía práctica para la víctima de acoso y un Manual de buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso.

8.1 La Guía práctica para la víctima de acoso.

La Guía práctica para la víctima de acoso es una herramienta de apoyo para cualquier persona que solicite información o ayuda referida a situaciones o conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de género.

La Guía tendrá los siguientes contenidos mínimos:

– Definirá las conductas constitutivas de acoso.
– Incluirá los canales de comunicación, información sobre atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico y denuncia ante situaciones de acoso con indicación de los teléfonos y direcciones postales.
– Esquema del procedimiento de tramitación de las denuncias.

–Recogerá las vías de denuncia a las que puede optar la víctima:

Si opta por la vía disciplinaria, los teléfonos y direcciones postales de la UPA y de las autoridades con competencia disciplinaria.

Si opta por la vía penal, la distribución territorial y direcciones postales de los juzgados togados militares y de las fiscalías jurídico militares.

– Incluirá las medidas cautelares de protección que la víctima pueda solicitar.

Esta guía será elaborada y permanentemente actualizada por el Observatorio Militar de Igualdad, quien la distribuirá a la UPA para su difusión, dentro de la estructura respectiva de los ejércitos. La incluirá además en su página web.

8.2 El manual de buenas prácticas para el Mando ante las situaciones de acoso.

El Manual de buenas prácticas para el mando recogerá el conjunto de habilidades prácticas que promuevan un clima profesional adecuado, en el que se incluirán técnicas de trabajo en equipo y liderazgo así como los principios que deben regir el ejercicio del mando.

Recogerá las actuaciones preventivas para evitar situaciones de acoso y las que correspondan de carácter disciplinario y de protección de la víctima una vez que éste se haya producido.

El manual de buenas prácticas contendrá como mínimo:

• Actuaciones que promuevan un clima profesional adecuado que eviten las posibles situaciones de acoso:

– Técnicas de trabajo en equipo y liderazgo

– Las situaciones que no son admisibles que deberán ser conocidas por todo el personal.

– Inclusión de definiciones y ejemplos de conductas constitutivas de acoso.

– Conductas que sin ser constitutivas de acoso no se deben permitir ni tolerar porque dificultan la creación de un clima de trabajo adecuado.

• Actuaciones una vez detectada la situación de acoso para una adecuada reacción:

– Esquema del procedimiento de tramitación de las denuncias.
– Casos en los que debe iniciarse una información reservada.
– Medidas cautelares y provisionales que puede adoptar el mando.
– Cambio de puesto en la propia unidad.
– Comisión de servicios en distinta unidad o localidad a petición de la víctima.
– Las referencias normativas que recoge el Protocolo de acoso.

El Manual de buenas prácticas para el mando será elaborado y actualizado por OMI, quien lo distribuirá a las UPA para su posterior difusión. Igualmente, estará disponible en su página web.

8.3 Formación y sensibilización.

La formación y sensibilización constituye el principal medio de prevención contra las situaciones de acoso, por lo que ésta debe estar presente en todo momento desde el ingreso en cada una de las escalas al trabajo diario en las unidades, por lo que se incluirán temas relacionados con la prevención del acoso en los temarios de acceso a los distintos cuerpos y escalas.

En todos los planes de estudio de la enseñanza de formación de los distintos cuerpos y escalas, se incluirán temas relacionados con la prevención del acoso.

Los cursos de la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios de la Defensa Nacional que incluyan contenidos relacionados con los recursos humanos contendrán temas relativos al acoso.

Particularmente, en el Curso de Estado Mayor y en los cursos de actualización para el ascenso a Oficial General, Comandante, Suboficial Mayor, Brigada y Cabo Mayor se desarrollarán sesiones informativas relativas al acoso.

Se atenderá especialmente a la formación del personal destinado en las UPA. Todo el personal destinado en la UPA recibirá formación para adquirir las competencias necesarias para el cumplimiento de sus funciones de información, apoyo y asesoramiento.

Se elaborará por parte de las UPA en coordinación con el Observatorio Militar para la Igualdad, un plan divulgativo anual de conferencias, cuyo primer ciclo irá orientado a la difusión del Protocolo de actuación frente al acoso, así como para dar a conocer las novedades del nuevo régimen sancionador y las consultas más frecuentes que se plantean en esta materia.

En la fase de preparación y concentración del personal que esté previsto su despliegue en el exterior se impartirán sesiones informativas de prevención del acoso así como del Protocolo.

Se distribuirá una copia del protocolo a todo el personal que esté previsto que despliegue en zona de operaciones.

9. *Medidas de protección*

La protección para garantizar la dignidad personal de la víctima, supone la puesta a su disposición de toda la información sobre el procedimiento junto con las medidas cautelares y provisionales que pudiera corresponder tanto cuando el acoso revista el carácter de delito como de falta disciplinaria.

Incluye el conjunto de medidas de atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico.

También, comprende las medidas de seguimiento y de acompañamiento de la víctima que pudiera necesitar.

En todo momento, se respetarán los principios de confidencialidad, indemnidad frente a represalias y celeridad de las actuaciones.

Se garantizará la adecuada reserva en el tratamiento de las denuncias y el procedimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El incumplimiento del deber de reserva dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria.

Se habilitarán las medidas oportunas dentro del Sistema Informático de Personal del Ministerio de Defensa con la finalidad de garantizar la intimidad y los derechos legítimos de la víctima conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

9.1 Procedimiento de actuación.

9.1.1 Interposición de denuncia.

• La denuncia puede ser presentada por:

– El militar que sea víctima de acoso.
– El militar que observe una conducta o tenga conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de acoso.
– Cualquier persona de confianza de la víctima.

• Medios para presentar la denuncia:

– El formulario recogido en este protocolo.
– Parte militar.
– Cualquier otro escrito o medio que permita identificar a la víctima y presunto acosador.

El formulario, parte o escrito deberá contener un relato claro y escueto de los hechos, sus circunstancias, la identidad del presunto infractor y los datos necesarios para la identificación de quien cumplimente el formulario, parte o escrito. Siendo requisito imprescindible que el documento vaya firmado por quien lo presenta.

Cuando se presente la denuncia por la vía disciplinaria, no será necesario presentarla por conducto reglamentario, sino que se podrá tramitar directamente ante la Unidad de Protección frente al Acoso o ante la autoridad con competencia disciplinaria.

En el caso de acudir directamente a la Unidad de Protección frente al Acoso o a la autoridad con competencia disciplinaria, será necesario conforme al artículo 42 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, informar al superior jerárquico (o al superior de éste si coincide en la persona del infractor) del hecho de haber presentado la denuncia sin necesidad de entregarle copia de la misma.

Cuando la denuncia se presente en la vía penal, el denunciante podrá presentarla ante la jurisdicción ordinaria o militar, según se trate de un delito común o militar, pudiendo en este último caso dirigirse a:

– Los Juzgados Togados Militares.
– Las Fiscalías Jurídico Militares.

Con independencia de la opción elegida por el denunciante, conocerá de los hechos la jurisdicción competente atendiendo a la distribución de competencias entre los dos órdenes jurisdiccionales según corresponda por la naturaleza del delito.

9.1.2 Inicio del procedimiento.

Las autoridades con potestad disciplinaria, una vez recibido el formulario, parte o escrito por acoso y según los indicios y la gravedad de los hechos adoptarán una de las siguientes actuaciones:

– El inicio de una información previa para el esclarecimiento de los hechos.

Para la instrucción de esta información previa, se designará a un militar ajeno a la unidad de destino de los implicados en el supuesto de acoso, que deberá ser de mayor antigüedad o empleo que ellos y que recibirá todo el apoyo necesario por parte de la unidad de la víctima.

En esta información previa deberán regir los principios de celeridad y confidencialidad.

– La incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave.
– La remisión de la denuncia al juzgado togado militar o fiscalía jurídica militar correspondiente.

El Jefe de Unidad del presunto infractor, con la finalidad de adoptar las medidas cautelares para la adecuada protección de la víctima, si tiene conocimiento de los hechos y, siempre que la autoridad disciplinaria no haya adoptado ninguna actuación, acordará con carácter inmediato la instrucción de una información reservada, que una vez conclusa remitirá a la autoridad con competencia disciplinaria.

Para la instrucción de esta información previa, se designará a un militar ajeno a la unidad de destino de los implicados. Este instructor deberá ser de superior empleo o del mismo empleo con una antigüedad que deberá ser de al menos de 4 años respecto de los implicados.

Durante esta información previa, el instructor recibirá todo el apoyo necesario por parte de la unidad de la víctima.

9.1.3 Tramitación y plazos.

El procedimiento disciplinario se tramitará de conformidad con lo previsto en el Título III Capítulo III de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre y teniendo en cuenta el artículo 50 de la citada Ley.

Estará sometido al principio de celeridad, se seguirá por escrito y se impulsará de oficio en todos sus trámites. Sus plazos estarán sujetos a lo previsto en la citada Ley Orgánica.

La designación del instructor recaerá siempre en un miembro del Cuerpo Jurídico Militar.

9.2 Medidas cautelares.

9.2.1 Medidas cautelares en vía disciplinaria. Adoptadas por el Jefe de Unidad del presunto infractor.

El Jefe de Unidad del presunto infractor, cuando tenga conocimiento de los hechos, podrá, previa audiencia del presunto infractor, acordar las siguientes medidas conforme a la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, antes de que se proceda a la incoación del expediente disciplinario por falta muy grave por la autoridad correspondiente:

– Arresto cautelar conforme al artículo 31.1 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, por un periodo máximo de cuarenta y ocho horas: en los casos en que el acoso afecte también a la disciplina y sea necesario para restablecerla de modo inmediato. Este arresto se cumplirá en la unidad a la que pertenezca el infractor o en el lugar que se designe.

– Cese en sus funciones por un plazo máximo de dos días: cuando la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.

Además, en cualquier momento, el jefe de unidad podrá cambiar de puesto al presunto infractor, dentro de la unidad de destino.

Asimismo, el Jefe de Unidad del presunto infractor, dentro de sus competencias, podrá adoptar cualquier otra medida para garantizar la protección de la víctima.

• Adoptadas por la autoridad disciplinaria.

El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa o Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada o del Ejército del Aire, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán adoptar las siguientes medidas, conforme a la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, en relación al presunto infractor, previo informe del asesor jurídico correspondiente:

– Arresto preventivo conforme el artículo 51 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre: cuando el acoso exija una acción inmediata, por la trascendencia del riesgo que su no adopción pueda entrañar para el mantenimiento de la disciplina, podrá ordenar motivadamente el arresto preventivo del presunto infractor en un establecimiento disciplinario militar o en el lugar que se designe por un tiempo no superior a veinte días.

– Cese de funciones: en el caso de no haber adoptado la medida prevista anteriormente y para evitar perjuicio al servicio, podrá disponer motivadamente el cese de funciones del presunto infractor por tiempo que no exceda de veinte días.

– Pase a la situación administrativa de suspensión de funciones: por un tiempo máximo de seis meses.

Una vez acordada la incoación del procedimiento disciplinario por falta muy grave, la víctima podrá solicitar voluntariamente al Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa o Jefe de Estado Mayor de los ejércitos, en el ámbito de sus competencias, una comisión de servicio en distinta unidad o localidad en la que ocurrieron los hechos.

La comisión de servicio que realice la víctima, en ningún caso supondrá menoscabo en su carrera profesional ni en sus retribuciones.

En los casos en los que no se pueda nombrar comisión de servicio a la víctima en la unidad o localidad solicitada por no existir vacante, las solicitudes de comisión de servicio se canalizarán a través de la Subsecretaría de Defensa con la finalidad de que ninguna situación de acoso quede desamparada por falta de vacante.

Para salvaguardar los derechos e intereses legítimos de la víctima la autoridad disciplinaria podrá asignar, si así lo estima oportuno, una comisión de servicio al presunto infractor en distinta unidad o localidad de destino de la víctima.

• Medidas cautelares adoptadas por el Jefe de Unidad de la víctima.

A petición de la víctima, el Jefe de Unidad podrá asignarle un puesto distinto en la unidad de destino. Este puesto en ningún caso supondrá menoscabo en sus retribuciones.

9.2.2 Medidas cautelares adoptadas por la autoridad militar en los supuestos en los que se haya abierto la vía penal.

- Cambio de puesto:

Para garantizar la mejor protección de la víctima y salvaguardar sus derechos e intereses legítimos, el Jefe de Unidad del presunto acosador, podrá en cualquier momento cambiar al presunto acosador de puesto de trabajo, dentro de la misma unidad.

- Pase a la situación administrativa de suspenso de funciones:

En los casos de procesamiento, inculpación o adopción de alguna medida cautelar contra el presunto acosador como imputado en un procedimiento penal, siempre que sea militar profesional, el Ministro podrá acordar el pase a la situación administrativa de suspenso de funciones prevista en el artículo 111 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

– Comisión de servicios de la víctima:

Así mismo, la víctima podrá solicitar la comisión de servicio en las mismas condiciones que se contemplan el apartado 9.2.1 de este protocolo.

9.2.3 Plazos de las medidas cautelares, recursos y otros efectos.

Las medidas cautelares de naturaleza disciplinaria que correspondan al Jefe de Unidad del presunto agresor y a la autoridad con competencia disciplinaria serán adoptadas en los plazos que determina la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre.

El resto de medidas cautelares de carácter administrativo estarán sujetas a los plazos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, salvo que en una norma con rango de Ley establezca uno distinto.

Las medidas cautelares podrán ser recurridas, según sea su carácter disciplinario o administrativo, conforme a la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, Ley 39/2007, de 19 de noviembre, Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, y de forma general, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

En caso de terminación del procedimiento disciplinario sin declaración de responsabilidad, sobreseimiento del procedimiento o sentencia absolutoria, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 111.5 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.

9.2.4 Actuación ante denuncias falsas.

Una vez resuelto el expediente disciplinario por falta muy grave o recaída resolución judicial, si resulta probado que la denuncia es falsa se podrán exigir al denunciante las correspondientes responsabilidades en el ámbito disciplinario o penal. En estos supuestos, el denunciado podrá solicitar otro destino si la reincorporación a su anterior destino pudiera producirle perjuicio.

La terminación de una investigación o de un procedimiento penal o disciplinario sin pena o sanción disciplinaria no implicará el carácter falso de la denuncia por lo que no corresponderá exigir responsabilidades al denunciante.

9.2.5 Efectos en las evaluaciones para el ascenso y en los IPEC,s.

La Subdirección de Evaluación del Ejército de Tierra, la Secretaría Permanente de Evaluación y Clasificación de la Armada y del Ejército del Aire y el Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación de los Cuerpos Comunes elaborarán y remitirán a los órganos de evaluación (Juntas de Evaluación, Consejo Superior de los Ejércitos y Juntas Superiores de los Cuerpos Comunes), una relación del personal incluido en proceso de evaluación para el ascenso que se encuentre procesado por delito o expedientado en un procedimiento disciplinario por falta muy grave, por conductas constitutivas de acoso. Los mencionados órganos de evaluación tendrán en cuenta dicha circunstancia para valorar la idoneidad para el ascenso.

Del mismo modo, lo pondrán en conocimiento del Ministro de Defensa, del titular de la Subsecretaría de Defensa y Jefes de Estado Mayor de los ejércitos como responsables de la aprobación de la ordenación definitiva para el ascenso en sus distintos sistemas para que tengan en cuenta dicha circunstancia en la evaluación correspondiente, así como para que puedan disponer, en su caso, la realización de una evaluación extraordinaria.

Para la elaboración de la relación del personal procesado o expedientado anteriormente descrito, la Subdirección de Evaluación del Ejército de Tierra, la Secretaría Permanente de Evaluación y Clasificación de la Armada y del Ejército del Aire y el Órgano Permanente de Apoyo a la Evaluación de los Cuerpos Comunes solicitarán información a la Dirección General de Personal o Mandos o Jefatura de Personal de los ejércitos según corresponda.

Respecto al ascenso, en los casos de acoso constitutivo de delito militar se estará a lo dispuesto en el Código Penal Militar.

Cuando se haya interpuesto denuncia o parte por acoso sexual o por razón de sexo el presunto acosador no podrá ser único calificador, formar parte de la junta de calificación, ser superior jerárquico de la misma, ni formar parte de la junta de evaluación de la víctima.

9.3 Atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico.

El apoyo integral a la víctima incluirá atención de carácter médico y psicológico, y asesoramiento profesional, social y jurídico que la víctima podrá solicitar y recibir inmediatamente o en cualquier momento posterior que lo requiera, de la UPA o del Observatorio Militar de Igualdad, quien la coordinará a través de los servicios correspondientes de los ejércitos. Igualmente, será acompañada durante todo el procedimiento.

10. *Medidas de control y seguimiento.*

10.1 Seguimiento de los casos de acoso.

Las UPA ubicadas en la Dirección General de Personal, Mando o Jefe de Personal de los ejércitos o Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa y el Observatorio Militar para la Igualdad proporcionarán información a la víctima y le comunicarán las actuaciones que procedan conforme a este Protocolo, gestionarán la atención médica y psicológica cuando se solicite y realizarán un seguimiento de los casos.

Las unidades, centros y organismos facilitarán la información necesaria para que las UPA y el Observatorio Militar para la Igualdad puedan llevar a cabo el seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo así como del profesional derivado de los anteriores. También, facilitarán información para la prestación de la atención médica y psicológica correspondiente.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Armadas se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas que integran la organización militar.

En su actualización se tendrán en cuenta las recomendaciones que pudiera realizar el Observatorio de la Vida Militar.

10.2 Recopilación estadística e informe anual.

El Observatorio Militar para la Igualdad recopilará datos estadísticos desagregados por sexo tanto del ámbito disciplinario como penal.

La Dirección General de Personal, los Mandos y Jefatura de Personal de los ejércitos y la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa remitirán trimestralmente al Observatorio Militar para la Igualdad las estadísticas de casos de acoso en el ámbito disciplinario con los datos que les faciliten las UPA.

Igualmente, la Fiscalía Togada remitirá también trimestralmente al Observatorio Militar para la Igualdad, la estadística sobre los casos de acoso en el ámbito penal.

El Observatorio Militar para la Igualdad remitirá anualmente al Ministro de Defensa, a través de la Secretaría General Técnica, un informe estadístico sobre los supuestos de acoso.

11. *Adaptaciones*

El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el titular de la Subsecretaría de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire podrán llevar a cabo las actuaciones que se estimen necesarias para adaptar el presente Protocolo a su ámbito específico respectivo.

12. *Contencion del gasto*

Las medidas previstas en este Protocolo se llevaran a cabo con los medios personales y materiales de los que actualmente dispone el Ministerio de Defensa, sin aumento ni de dotaciones, ni de retribuciones, ni de otros gastos de personal.

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

☐ Militar acosado ☐ Militar ☐ Otros

TIPO DE ACOSO

☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Acoso profesional derivado del sexual o por razón de sexo

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE

Nombres y apellido | TMI/DNI | Teléfono de contacto

DATOS PERSONALES DEL MILITAR ACOSADO

Nombres y apellido | TMI | Sexo ☐ H ☐ M

DATOS PROFESIONALES DEL MILITAR ACOSADO

Ejército/Empleo | Destino

Categoria:

☐ Oficial ☐ Suboficial ☐ Tropa ☐ Permanente ☐ Temporal

DATOS DEL MILITAR DENUNCIADO

Empleo ,Nombre y apellidos | Sexo ☐ H ☐ M

Existe relación jerárquica entre ambas personas | Destino

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA

- ☐ JEFE DE ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA
- ☐ TITULAR DE LA SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
- ☐ JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- ☐ JEFE DE ESTADO MAYOR DE LA ARMADA
- ☐ JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DEL AIRE

FECHA

- ☐ JEFE DE LA UNIDAD DE PROTECCION DE ACOSO (UPA)_____
(según tabla del reverso).

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ Sí. (Especificar) No ☐

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación.

CONSIDERACIONES GENERALES

1. El formulario de denuncia puede remitirse directamente al JEMAD, a la SUBDEF, al Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente o a la UPA, según el destino que se ocupe.

	UPA para el personal dependiente de:				
	DIGENPER	MAPER Tierra	ALPER Armada	MAPER Aire	JRRHH JEMAD
Dirección postal	Paseo de la Castellana 109 28071 Madrid	C/Prim 6,8 28004 – Madrid	C/Montalbán 2 28014 – Madrid	Plaza Moncloa s/n 28008 Madrid	C/ Vitruvio, 1 28006 - Madrid

2. Deberá informar de la remisión del formulario al Jefe de Unidad.

Este formulario de denuncia se presentará en sobre cerrado a los distintos remitentes.