



## V. – OTRAS DISPOSICIONES

### NORMAS

Cód. Informático: 2021011107.

*Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba el Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas.*

Las Fuerzas Armadas, en el cumplimiento de sus misiones al servicio de la sociedad, se sustentan en el profundo respeto a los derechos fundamentales regulados en la Constitución Española, como son, entre otros, «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» (artículo 10); «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1).

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, consagra las reglas esenciales que definen el comportamiento de los miembros de las Fuerzas Armadas, en especial la disciplina, la jerarquía, los límites de la obediencia y el ejercicio del mando militar, reglas que han sido desarrolladas por el Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, que sitúan en uno de los epicentros de su regulación el respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos inviolables. Así, su artículo 11 establece que «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 eje fundamental de la actuación del personal militar se ha visto reforzado tras la aprobación de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que en su artículo 6.1 establece las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar y que dispone en su artículo 10 que «Se deberá respetar la dignidad personal y en el trabajo de todo militar, especialmente frente al acoso, tanto sexual y por razón de sexo como profesional».

Las conductas constitutivas de acoso han sido criminalizadas de forma expresa en el Código Penal aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en virtud de reforma operada por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, señalándose, en su Preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se tipifica la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con ello «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas», ampliándose el artículo 173, en el sentido de que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional 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 un grave acoso contra la víctima».

Este deber de respetar la dignidad personal y en el trabajo de todo militar se traduce en la tipificación en primer lugar en vía disciplinaria en la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, de aquellas conductas de especial gravedad que puedan ser constitutivas de acoso profesional con vulneración de la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o supongan discriminación.



Y, en segundo término, el Código Penal Militar aprobado por Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, tipifica en el Capítulo III del Título II del Libro II el abuso de autoridad castigando, en el artículo 48, entre otras conductas, los actos de acoso profesional. Además, incorpora en su Título III, como una de las novedades más relevantes, los “Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares”. De esta forma, otorga protección penal a tales derechos y libertades al tiempo que cumple con el mandato expresado en el apartado 3 de la disposición final octava de la Ley Orgánica, y castiga en su artículo 50, entre otros aspectos, al militar que, sin incurrir en los delitos de insulto a superior o abuso de autoridad, públicamente, en lugares afectos a las Fuerzas Armadas o a la Guardia Civil o en acto de servicio, realizare actos de acoso profesional.

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que cabe destacar la Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que, entre otros extremos, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Mediante el presente Protocolo, el Ministerio de Defensa afirma su compromiso de lucha contra las conductas de acoso profesional y, de forma coherente, se plantean acciones preventivas y de asistencia cuando estas se produzcan. Para hacer efectivo dicho rechazo, las Fuerzas Armadas se dotarán de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan acoso profesional y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin, se establece el presente Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, diferenciado del acoso sexual o por razón de sexo, por corresponderle medidas de prevención, actuación y asistencia específicas, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz del conflicto.

En su virtud, de acuerdo con el artículo 63.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público y con el artículo 11 de la Ley de la carrera militar, a propuesta de la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa, habiéndose dado conocimiento durante su tramitación a las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.1.c) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como con arreglo a lo dispuesto en el artículo 49.1.b) del citado texto legal, haciéndose constar que ha tenido conocimiento y ha sido oído el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas,

## DISPONGO:

Primero.

Aprobar el «Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.

Este Protocolo surtirá efectos el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa».

Madrid, 19 de mayo de 2021.—La Subsecretaria de Defensa, María Amparo Valcarce García.



# BOLETÍN OFICIAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA

Núm. 97

Jueves, 20 de mayo de 2021

Sec. V. Pág. 13482

## ANEXO

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA FRENTE AL ACOSO PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS

#### Índice

PRIMERO. Principios de actuación del Ministerio de Defensa en materia de acoso profesional.

SEGUNDO. Objetivos.

TERCERO. Ámbito de aplicación subjetivo.

CUARTO. Ámbito de aplicación objetivo. Definiciones.

QUINTO. Medidas preventivas.

SEXTO. Procedimiento de actuación ante un posible caso de acoso profesional.

SÉPTIMO. Información, registro, seguimiento y control.

Anexo I

Anexo II

Anexo III



## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA FRENTE AL ACOSO PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS

Primero. *Principios de actuación del Ministerio de Defensa en materia de acoso profesional.*

1. El Ministerio de Defensa, siguiendo el principio de «tolerancia cero» contra el acoso profesional en las Fuerzas Armadas, rechaza, en cualquiera de sus formas y modalidades, todas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso profesional, sin importar quién sea la víctima o la persona acosadora ni su rango jerárquico, 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 sea respetada y su integridad no se vea afectada, comprometiéndose a propiciar las actuaciones que garanticen un entorno de trabajo exento de toda situación de acoso.

2. El Ministerio de Defensa no tolerará ninguna de las conductas constitutivas de acoso profesional recogidas en el presente Protocolo.

3. El Ministerio de Defensa reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y es consciente de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que la asistan, a presentar una denuncia que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el presente Protocolo.

4. El Ministerio de Defensa se compromete a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda denuncia en materia de acoso profesional, así como en los procedimientos que se inicien al efecto. A tal efecto, en la tramitación de los expedientes iniciados como consecuencia de las previsiones de este Protocolo se tendrá especialmente en cuenta la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

5. Las personas titulares de los Mandos y la Jefatura de Personal de los Ejércitos y la Armada, las personas titulares de Organismos Autónomos, las Autoridades con responsabilidades en materia de recursos humanos y, en general, quienes ejerzan la Jefatura de Unidades, Centros y Organismos (en adelante Jefaturas de UCO) velarán en sus respectivos niveles para que la organización del trabajo sea clara y transparente, evitando situaciones de acoso.

6. De conformidad con lo dispuesto por este Protocolo, se investigará cualquier circunstancia que pueda ser caso de acoso profesional, con garantías de objetividad, celeridad y confidencialidad, evitando la victimización secundaria.

7. Se garantizará la indemnidad frente a cualquier tipo de represalias a quienes denuncien o den parte de cualquier hecho susceptible de ser acoso profesional, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso profesional.

8. El Ministerio de Defensa difundirá este Protocolo, de manera que llegue a todo el personal de las Fuerzas Armadas, y promoverá la incorporación de contenidos en materia de acoso profesional en su formación.

Segundo. *Objetivos.*

1. Este Protocolo constituye un instrumento para ofrecer adecuada protección frente a los casos que puedan constituir acoso profesional en las Fuerzas Armadas, a través del cumplimiento de los siguientes objetivos generales:

a) Establecer las medidas preventivas adecuadas dirigidas a evitar las posibles situaciones de acoso profesional en las Fuerzas Armadas.



b) Fijar las reglas de actuación inmediata ante un hecho que pueda calificarse como acoso profesional, garantizando la seguridad jurídica, en general, y la seguridad integral de la víctima, en particular.

c) Facilitar la protección integral y la asistencia a las víctimas de acoso profesional en cuanto se tenga conocimiento de los hechos.

2. En el marco del cumplimiento de los objetivos generales, se enuncian como objetivos específicos del Protocolo los siguientes:

a) La difusión del Protocolo como instrumento para poner de manifiesto el rechazo institucional a toda conducta que pueda ser calificada como acoso profesional.

b) La formación y sensibilización del personal de las Fuerzas Armadas en materia de acoso profesional, dando pautas para la identificación temprana de estos comportamientos y evitar entornos de trabajo que originen este tipo de conductas.

c) El establecimiento de mecanismos eficaces para atender y resolver los casos que se produzcan.

d) La adopción de las medidas necesarias para la protección y asistencia de víctimas y testigos, y la protección de su dignidad e integridad física y moral, así como de su intimidad, aplicando las medidas de atención inmediata que resulten oportunas y, una vez demostrado el acoso, tras las medidas sancionadoras que correspondan sobre la persona acosadora, aplicar las medidas correctoras que pudieran mejorar el contexto laboral en que se desarrolló la situación de acoso.

e) El establecimiento de mecanismos de seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo al amparo del Protocolo, a fin de disponer del conocimiento necesario que permita su adecuada evaluación y mejora.

3. Las acciones previstas en el Protocolo se podrán llevar a cabo con independencia de si se hubieran o no iniciado acciones en el ámbito penal o disciplinario.

### Tercero. Ámbito de aplicación subjetivo.

1. El presente Protocolo será de aplicación en los supuestos de acoso profesional entre miembros de las Fuerzas Armadas, con independencia de que estén destinados en los Ejércitos o la Armada o en órganos ajenos a la estructura de los mismos, siempre que no tengan la condición militar en suspenso.

2. En los casos en los que se halle implicado personal civil será de aplicación el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, aprobado por Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública y adaptado a las características del Ministerio de Defensa por Resolución de 1 de septiembre de 2011, de la Subsecretaría de Defensa.

3. En los casos en que se halle implicado personal de la Guardia Civil que preste servicio en el ámbito del Ministerio de Defensa, se remitirá comunicación dirigida al titular de la Subsecretaría de Defensa, que adoptará, en el ámbito de sus competencias contempladas en la normativa vigente de aplicación, las medidas correspondientes a los hechos puestos de manifiesto. En estos casos, el presente Protocolo podrá aplicarse en conjunción con las medidas establecidas en los instrumentos homólogos que existan en el ámbito de la Guardia Civil.

4. En los casos en los que se halle implicado personal del Centro Nacional de Inteligencia, será de aplicación la normativa propia de dicho Centro en esta materia.



## Cuarto. Ámbito de aplicación objetivo. Definiciones.

1. A efectos del presente Protocolo, constituye acoso profesional la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo un atentado a la dignidad de la persona, así como un riesgo para su salud.

A efectos de este Protocolo se entiende por periodo prolongado en el tiempo aquel hostigamiento intenso o extremo que tenga una duración de más de seis meses. Este plazo ha de ser interpretado de forma flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad, intensidad y constancia en la violencia, dirigida a un fin determinado: generar un daño psicológico o moral grave a la persona acosada.

Para que una conducta pueda ser calificada como acoso profesional se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han especificado en la definición.

2. A modo de ejemplo y de manera no exhaustiva, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso profesional: dejar al militar de forma continuada y durante más de seis meses sin ocupación efectiva en su puesto de trabajo o incomunicado sin causa alguna que lo justifique; dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al militar se le asignan; ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo; acciones de represalia contra quienes han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o contra quienes han colaborado con las personas reclamantes; insultar o menoscabar repetidamente a un militar, reprenderlo reiterada e injustificadamente delante de otras personas o difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

3. Los comportamientos señalados en el punto anterior, en función de las circunstancias y de su intensidad, pueden conformar una infracción disciplinaria muy grave al amparo de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, y llegar a integrar el delito contra la integridad moral previsto en el artículo 173.1 del Código Penal, el de abuso de autoridad contemplado en el artículo 48 del Código Penal Militar o los delitos contra los derechos y deberes de los militares previstos en el artículo 50 del mismo texto legal.

4. Con carácter general, no constituirán acoso profesional las situaciones que deriven del desacuerdo, insatisfacción o disputa acerca de la interpretación o aplicación de las normas que regulan la organización de trabajo.

En concreto, y a los efectos del presente Protocolo, no se consideran acoso profesional las conductas siguientes, sin perjuicio de que pudieran llegar a ser constitutivas de otros incumplimientos o infracciones: modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido; presiones o exigencias para aumentar la jornada o realizar determinados servicios o misiones; conductas arbitrarias dirigidas indiscriminadamente a varios militares; ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; llamadas de atención o premura exigida en el cumplimiento de la labor encomendada; tensiones derivadas de las relaciones de trabajo; conflictos personales y por funciones representativas.

En las tareas de valoración se tendrá en cuenta que no quedan sujetos al presente Protocolo los hechos que constituyan actos aislados o esporádicos sin una finalidad específica, que se deban a falta de sintonía personal, que conformen meras discrepancias o enfrentamientos o que deriven del mismo ejercicio del mando.

Cuando la situación de supuesto acoso profesional se derive de conductas previas relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo, será de aplicación 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.



## Quinto. *Medidas preventivas.*

En el ámbito de las Fuerzas Armadas se considera esencial promover un clima de trabajo adecuado que evite posibles situaciones de acoso profesional.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso profesional debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno de trabajo exento de acoso profesional. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden evitar o, por el contrario, favorecer, situaciones o conductas referidas al acoso profesional.

Por ello, es prioritario el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo basada en las reglas de comportamiento militar contenidas en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar y en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, así como en los principios y valores de respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio, partiendo de la premisa de que el respeto a la dignidad personal y el cuidado de la salud contribuyen a mejorar el grado de cumplimiento de las misiones que las Fuerzas Armadas tienen encomendadas. Con este fin, se desarrollarán las siguientes acciones preventivas:

1. Se deberá tener especial consideración a las recomendaciones sobre clima laboral contenidas en los informes de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de evitar situaciones de acoso profesional. Los Gabinetes de Psicología de los correspondientes Servicios Sanitarios podrán formular recomendaciones adicionales sobre clima laboral en relación con los informes de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las personas titulares de los Mandos y la Jefatura de Personal de los Ejércitos y la Armada, las personas titulares de Organismos Autónomos y las Autoridades con responsabilidades en materia de recursos humanos organizarán acciones de formación continua en sus respectivos ámbitos de competencia, consistentes en la realización de seminarios, cursos o talleres con el objetivo de dotar a todo el personal militar, sin distinción por razón de sexo o escala, y especialmente a los que ejercen mando, de estrategias que permitan:

- Mejorar la calidad del clima de trabajo.
- Identificar factores que puedan generar reclamaciones por acoso profesional y canalizar adecuadamente las posibles quejas en esa materia.
- Fomentar la responsabilidad y la competencia de quienes ostentan mando a la hora de abordar los conflictos.
- Promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de actos explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera repetida contra cualquier militar en su lugar de trabajo.

3. La Dirección General de Personal elaborará y difundirá a través de la Intranet de Defensa una Guía Divulgativa dirigida a todos los miembros de las Fuerzas Armadas, para que las posibles víctimas de acoso profesional puedan identificar las conductas de acoso, las vías de denuncia, el procedimiento de actuación descrito en este Protocolo, las autoridades competentes en esta materia y las medidas de apoyo a su alcance. Esta guía se incluirá en la información suministrada al personal destinado a las unidades dentro del Plan de acogida, y en ella se recogerán los Anexos previstos en este Protocolo para la formulación de denuncias.

4. La Dirección General de Personal elaborará y difundirá a través de la Intranet de Defensa un Manual de Buenas Prácticas para el Mando, que incluirá recomendaciones para crear una cultura organizativa que prevenga el acoso profesional. Para ello el Manual incluirá, entre otros, los siguientes extremos:

- La aplicación proactiva por parte quienes ostenten mando de medidas que generen un clima de trabajo favorable.
- El establecimiento de mecanismos de detección temprana de señales que puedan alertar de la existencia de una situación de acoso profesional.



# BOLETÍN OFICIAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA

Núm. 97

Jueves, 20 de mayo de 2021

Sec. V. Pág. 13487

- La obligación de velar por la difusión de este Protocolo dentro de su Unidad.
- Las medidas a adoptar una vez detectada la situación de acoso para conseguir una adecuada reacción.
  - Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
  - Establecer los valores y normas de la organización y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas.
  - Indicar al personal que se sienta afectado dónde y cómo puede obtener ayuda.
  - Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
  - Explicar el procedimiento para formular quejas.
  - Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.
  - Poner ayuda a disposición del personal afectado.
  - Mantener la confidencialidad.
  - No exponer innecesariamente a la víctima a careos con la persona agresora.
  - Escuchar a ambas partes de forma objetiva, respetando siempre las relaciones jerárquicas.

5. La Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar dispondrá lo conveniente para incluir los temas relacionados con la prevención del acoso profesional en los planes de estudios de la enseñanza de formación y, en su caso, de perfeccionamiento.

6. Las Jefaturas de UCO serán responsables de conocer el clima laboral de su Unidad y las circunstancias de las personas a su mando, y deberán cumplir con especial celo la obligación de todo militar de velar por que exista un ambiente de trabajo que impida la existencia de acoso profesional. Además, se asegurarán de que se transmite el contenido del Protocolo a todo el personal destinado en su UCO.

7. Se establecerán direcciones de correo electrónico y teléfonos de contacto que permitan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo en materia de acoso profesional de forma anónima. Estos medios de contacto serán gestionados por cada una de las autoridades competentes mencionadas en el Apartado Sexto, en sus respectivos ámbitos de competencia.

8. Además de la publicación en el Boletín Oficial del Ministerio de Defensa de la Resolución por la que se aprueba este Protocolo, se difundirá el mismo entre todas las Unidades de las Fuerzas Armadas y a través de la Intranet de Defensa, para que sea conocido por todo el personal militar.

## *Sexto. Procedimiento de actuación ante un posible caso de acoso profesional.*

Cuando las medidas preventivas no hayan sido suficientes y la organización se encuentre ante un posible caso de acoso profesional, teniendo en cuenta la especial sensibilidad que rodea a estas situaciones, se llevarán a cabo las actuaciones que se contemplan en este apartado, según correspondan, sin perjuicio de las de naturaleza disciplinaria o penal pertinentes.

### 1. Inicio de las actuaciones

a) Cualquier militar que sea objeto de comportamientos previstos en el apartado cuarto del presente Protocolo y que pudieran constituir acoso profesional comunicará esta circunstancia mediante denuncia dirigida al superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora, con una descripción detallada de los hechos y con reflejo de la identidad de la persona supuestamente infractora, informando a su vez a su Jefatura de UCO, o a su superior jerárquico si quien la ostentara fuera la persona denunciada. Para este fin se utilizará el formulario que figura en el Anexo I.

De igual manera, y utilizando el formulario del Anexo II, cualquier militar que tenga conocimiento de una situación concreta que pudiera ser constitutiva de acoso profesional sobre otro militar lo pondrá en conocimiento del superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora, en una denuncia que incluirá un relato claro de los hechos presenciados y la identidad de quienes sean personas afectadas, informando a su vez a la Jefatura de UCO de la víctima de acoso o a su superior jerárquico si quien la ostentara fuera la persona denunciada.



Cualquier oficial del correspondiente Servicio de Sanidad que, en el marco de una atención, asistencia, consulta, evaluación o entrevista a un militar, considere que este militar pudiera estar siendo objeto de una situación de acoso profesional, pondrá los hechos en conocimiento de la Jefatura de Unidad de la víctima, y, en el caso de que la persona presuntamente acosadora fuera quien ostentase la Jefatura, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico. Antes de comunicarlo deberá contar con el consentimiento expreso y por escrito de la posible víctima, utilizando el formulario que figura en el Anexo III.

No obstante, en el caso de que la situación detectada pueda suponer un grave riesgo para la víctima o para terceras personas, el oficial del Servicio de Sanidad participará los hechos a quien ejerce la Jefatura de UCO a su superior jerárquico sin contar con la autorización expresa de la víctima, por estar el riesgo observado por encima del deber de confidencialidad, informando a aquella de tal situación.

A efectos del presente Protocolo, no serán tenidas en cuenta las comunicaciones de carácter anónimo.

b) Las comunicaciones señaladas podrán efectuarse sin perjuicio de que se formule parte disciplinario de hechos o se interponga denuncia penal o de las que deban seguirse en caso de que se aprecien indicios claros de delito.

c) Quienes intervengan en cualquiera de las actuaciones o tengan conocimiento de ellas deberán proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad del personal afectado, guardarán estricta reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre su contenido, para garantizar que se desarrollan con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de todas las partes. Asimismo, se abstendrán de utilizar otros medios o cauces que pudieran poner en peligro la salvaguarda de la integridad e intimidad de las personas implicadas, así como de interferir injustificadamente en la activación y adopción de las medidas que correspondan. Cualquier infracción de estos deberes de guardar estricta reserva será objeto del correspondiente reproche disciplinario.

## 2. Medidas de atención inmediata

Sin perjuicio de la comunicación inmediata a una de las autoridades competentes, tal y como se detalla en el punto 3 del presente apartado, la Jefatura de Unidad de la víctima, o su superior jerárquico si quien ejerce la Jefatura fuera la persona denunciada, realizará una primera valoración de los datos objetivos, incluyendo una estimación previa acerca de si concurren o no las condiciones exigidas para la tramitación de lo previsto en el Protocolo, y remitirá dicha valoración a la autoridad competente en un plazo máximo de diez días naturales.

Este proceso de valoración deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas y se desarrollará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Además, cuando lo estime necesario a raíz de la valoración inicial, la Jefatura de UCO, o su superior jerárquico cuando quien la ejerce fuera la persona denunciada, podrá adoptar, en el ámbito de sus competencias, decisiones provisionales de carácter organizativo que permitan restituir el ambiente de trabajo adecuado.

En cualquier caso, la Jefatura de UCO, o su superior jerárquico cuando quien la ostenta fuera la persona denunciada, proporcionará a la víctima las medidas de información, protección, apoyo, asistencia y atención que estime adecuadas para evitar que la situación existente pueda agravarse. Entre estas medidas, la víctima podrá recibir la asistencia psicológica que necesite para minimizar los efectos perniciosos del acoso.

## 3. Remisión a la autoridad competente y valoración de los hechos

Las Jefaturas de UCO que reciban una comunicación sobre una presunta situación de acoso profesional la remitirán, con la debida diligencia y sin demoras, a una de las siguientes autoridades competentes:

- A la persona titular del Mando o la Jefatura de Personal correspondiente cuando los hechos se hayan producido en la estructura de los Ejércitos.



- A la persona titular de la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa, cuando los hechos se hayan producido en la estructura del EMAD.
- A la persona titular del Organismo Autónomo correspondiente cuando los hechos se hayan producido en la estructura de un Organismo Autónomo.
- A la persona titular de la Inspección General de Sanidad de la Defensa, cuando los hechos se hayan producido en la estructura de la Red Sanitaria Militar.
- A la persona titular de la Dirección General de Personal, cuando los hechos se hayan producido en órganos de la estructura ajena a los Ejércitos y la Armada distintos de los citados anteriormente.

En el caso de que la comunicación se dirigiera contra quien ejerce la Jefatura de UCO, ésta se tramitará directamente a través de su superior jerárquico.

Desde la recepción de la comunicación realizada por la Jefatura de UCO, la autoridad competente de las enumeradas anteriormente recabará el informe emitido por la Jefatura de UCO y, salvo que de forma manifiesta el caso no cumpla las condiciones mínimas para poder ser considerado como un posible acoso profesional, solicitará valoración del Gabinete de Psicología del Servicio Sanitario que corresponda e informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualesquiera otros que considere necesarios para el adecuado conocimiento y la valoración de los hechos.

Igualmente, la autoridad competente podrá solicitar información o realizar actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto, esclarecer lo acontecido y favorecer las medidas de atención a la víctima. Entre estas actuaciones, podrá ordenar la realización de una información previa por una persona instructora ajena a la UCO de las personas implicadas, que podrá contar con el asesoramiento de un oficial de psicología cuando se considere necesario.

Cuando de la valoración efectuada pueda estimarse un posible perjuicio grave para el personal afectado, para el servicio o para la buena imagen de las Fuerzas Armadas, la autoridad competente podrá adoptar, previa audiencia con las partes afectadas, medidas provisionales en materia de gestión de personal en el ámbito de sus competencias. Entre estas medidas podrá acordarse, si se considera necesaria, la separación, dentro de la Unidad, de las personas implicadas. El objeto de estas medidas será restituir el clima laboral y lograr la protección integral de la víctima.

De igual forma, la autoridad competente, cuando las circunstancias lo aconsejen, proporcionará a la víctima de acoso profesional las medidas de información, protección, apoyo, asistencia y atención que se estimen adecuadas para evitar que la situación existente pueda agravarse.

#### 4. Propuesta

A tenor de la valoración efectuada, la autoridad competente, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la recepción de la comunicación del presunto acoso profesional, adoptará alguna de las siguientes medidas:

- a) Proponer a la autoridad con potestad disciplinaria la incoación de expediente disciplinario por falta muy grave cuando resulten indicios claros o presunción de comportamientos de acoso profesional.
- b) Proponer a la autoridad con potestad disciplinaria la incoación de expediente disciplinario por falta muy grave si los hechos pudieran así merecerlo para las situaciones distintas de las previstas para el acoso profesional.
- c) Ordenar la apertura del expediente por falta grave o leve, o la remisión a la autoridad o mando con competencia sancionadora a tal fin, si de los hechos se desprendiese la posible comisión de alguna otra falta prevista en la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.



d) Dar cuenta a la Fiscalía Togada de lo actuado si estima que los hechos pudieran constituir algún tipo de delito.

e) Archivar el asunto, por ausencia de objeto o insuficiencia de indicios de una posible conducta de acoso profesional, así como por desistimiento de la persona denunciante.

La resolución adoptada, conforme a lo previsto en el punto anterior, será sin perjuicio de otras decisiones de naturaleza organizativa que puedan ser tomadas con la finalidad de resolver la situación creada.

La valoración que se lleve a cabo al amparo del presente Protocolo no afectará ni vinculará a los procedimientos que, en su caso, puedan llevarse a cabo con posterioridad.

## 5. Comunicaciones infundadas o falsas.

En el caso de que tras la valoración de los hechos resulte que la comunicación emitida que supuso el inicio de las actuaciones se efectuó de forma maliciosa, que se aportaron datos alejados radicalmente de la verdad o que existía ánimo de perjudicar a la otra parte, la autoridad competente realizará las actuaciones oportunas tendentes a exigir la correspondiente responsabilidad disciplinaria o penal.

## Séptimo. *Información, registro, seguimiento y control.*

Por parte de la Dirección General de Personal se realizará un seguimiento estadístico de todas las denuncias de acoso profesional producidas en las Fuerzas Armadas.

Trimestralmente, las autoridades competentes citadas en el punto 3 del apartado Sexto remitirán a la Dirección General de Personal un informe de denuncias formuladas y estado de tramitación de las mismas, sobre todas aquellas actuaciones objeto del presente Protocolo. Trimestralmente, la Dirección General de Personal solicitará a la Fiscalía Togada un informe de denuncias en el ámbito penal.

La Dirección General de Personal elaborará un informe estadístico dirigido a la persona titular de la Subsecretaría en el que se recogerá la información mencionada anteriormente. Este informe estadístico será remitido al Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.



## ANEXO I\*

### COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO PROFESIONAL

(DIRIGIDA AL SUPERIOR JERÁRQUICO DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADORA Y A LA JEFATURA DE UCO)

*La presente comunicación está protegida por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*

En cumplimiento del apartado sexto del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución 430/07659/2021 , de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, yo, el/la (empleo)

..... D./D.<sup>a</sup> .....,

con D.N.I. núm. ...., destinado/a en ...., comunico que por parte de (empleo y nombre de la persona/s presuntamente acosadora/s) ...., he sido objeto de una o varias de las conductas constitutivas de acoso profesional reflejadas en el apartado cuarto del mencionado Protocolo.

#### Descripción detallada de los hechos:

Todo lo cual pongo en su conocimiento a efectos de iniciar la tramitación del procedimiento previsto en el apartado sexto del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas.

En ..... , a ..... de ..... de 20 .....

Fdo:

\*Las comunicaciones que se efectúen mediante este Anexo serán de USO OFICIAL. Su tratamiento y gestión observará la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.



## ANEXO II\*

### COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO PROFESIONAL

(DIRIGIDA AL SUPERIOR JERÁRQUICO DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADORA Y A LA JEFATURA DE UCO)

*La presente comunicación está protegida por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*

En cumplimiento del apartado sexto del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución

430/07659/2021 , de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, yo, el/la (empleo)

..... D./D.<sup>a</sup> .....,

con D.N.I. núm. ...., destinado/a en .....,  
comunico que el/la (empleo de la presunta víctima) ..... ha sido objeto,  
por parte de (empleo y nombre de la persona/s presuntamente acosadora/s) .....  
....., de una o varias de las conductas constitutivas de acoso profesional  
reflejadas en el apartado cuarto del mencionado Protocolo.

Descripción detallada de los hechos:

Todo lo cual pongo en su conocimiento a efectos de iniciar la tramitación del procedimiento previsto en el apartado sexto del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas.

En ..... , a ..... de ..... de 20 .....

Fdo:

\*Las comunicaciones que se efectúen mediante este Anexo serán de USO OFICIAL. Su tratamiento y gestión observará la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.



## ANEXO III\*

### COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO PROFESIONAL

(DIRIGIDA A LA JEFATURA DE UCO)

*La presente comunicación está protegida por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*

En cumplimiento del apartado sexto del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución

430/07659/2021 , de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, yo, el/la (empleo)

..... D./D.<sup>a</sup> .....,

con D.N.I. núm. ...., destinado/a en .....

comunico que, en el marco de una atención, asistencia, consulta, evaluación o entrevista al/la (empleo) ..... D./D.<sup>a</sup> .....,

con D.N.I. ...., he podido realizar las siguientes observaciones:

Motivo de la atención, asistencia, consulta, evaluación o entrevista:

Posibles conductas constitutivas de acoso profesional, según el apartado cuarto del Protocolo de actuación frente al acoso profesional del Ministerio de Defensa las Fuerzas Armadas, relatadas u observadas en el marco de la atención, asistencia, consulta, evaluación o entrevista:

Consentimiento de la presunta víctima de acoso profesional:

Informada la persona interesada del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución 30/07659/2021 de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, D./D<sup>a</sup> .....,

..... al Oficial del Servicio de Sanidad a poner los hechos que pudieran ser constitutivos de presunto acoso profesional en conocimiento del superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora y de la Jefatura de UCO.

No obstante lo anterior, el Oficial del Servicio de Sanidad que suscribe informa a la persona interesada de que, en caso de apreciar hechos que puedan suponer un grave riesgo para el afectado o para tercera personas, podrá participar los mismos, incluso sin autorización expresa, al superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora y a la Jefatura de UCO.



# BOLETÍN OFICIAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA

Núm. 97

Jueves, 20 de mayo de 2021

Sec. V. Pág. 13494

Así, la presente comunicación se realiza CON / SIN (\*\*) el consentimiento expreso de la presunta víctima de acoso.

En ..... , a ..... de ..... de 20 .....

La persona interesada El/la ..... Oficial del Servicio de Sanidad.

Fdo:

Fdo:

(\*\*) Tácheselo lo que no proceda.

\*Las comunicaciones que se efectúen mediante este Anexo serán de USO OFICIAL. Su tratamiento y gestión observará la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.