

**Estudio específico  
sobre situación  
de las medidas  
de prevención,  
formación y apoyo  
a las víctimas de  
acoso sexual, laboral  
y profesional en las  
Fuerzas Armadas**

**Observatorio  
de la vida militar**





**Estudio específico  
sobre situación  
de las medidas  
de prevención,  
formación y apoyo  
a las víctimas de  
acoso sexual, laboral  
y profesional en las  
Fuerzas Armadas**



# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	7
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	11
<b>1.- INTRODUCCIÓN</b> .....	19
<b>2.- DELIMITACIÓN CONCEPTUAL</b> .....	23
2.1.- ACOSO SEXUAL .....	25
2.2.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	26
<b>3.- INCIDENCIA DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN ESPAÑA</b> .....	29
3.1.- INCIDENCIA EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA .....	31
3.2.- INCIDENCIA EN LAS FUERZA ARMADAS ESPAÑOLAS.....	33
<b>4.- APROXIMACIÓN INTERNACIONAL</b> .....	37
4.1.- ORGANIZACIONES INTERNACIONALES .....	39
4.2.- PAÍSES DEL ENTORNO DE ESPAÑA .....	41
<b>5.- APROXIMACIÓN NACIONAL</b> .....	47
5.1.- ÁMBITO NACIONAL .....	49
5.2.- FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS.....	51
A) MEDIDAS DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y APOYO .....	51
a) Interposición de denuncia .....	52
b) Inicio del procedimiento .....	52
B) MEDIDAS SANCIONADORAS.....	55
<b>6.- CONCLUSIONES</b> .....	57
<b>7.- RECOMENDACIONES</b> .....	61
<i>Voto particular que formula Mariano Casado Sierra, miembro del Observatorio de la Vida Militar, al Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado el día 15 de noviembre de 2017</i> .....	65
<b>ANEXOS</b> .....	71
<b>ANEXO "A"</b>	
PROPOSICIÓN NO DE LEY.....	73

<b>ANEXO "B"</b>	
GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	75
<b>ANEXO "C"</b>	
SENTENCIAS RELEVANTES .....	81
<b>ANEXO "D"</b>	
RESUMEN DE LA TIPIFICACIÓN COMO DELITO MILITAR DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS DE LOS PAÍSES DEL ENTORNO DE ESPAÑA.....	95
<b>ANEXO "E"</b>	
RESUMEN DE LA NORMATIVA NACIONAL .....	101
<b>ANEXO "F"</b>	
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS FUERZAS ARMADAS .....	113
<b>ANEXO "G"</b>	
INSTRUCCIÓN 1/2016 DE LA FISCALÍA TOGADA.....	131

# PRESENTACIÓN



## PRESENTACIÓN

El presente informe tiene por objeto dar cumplimiento al mandato parlamentario incluido en el punto seis de la Proposición No de Ley relativa a la elaboración por parte del Ministerio de Defensa del protocolo de actuación en relación con el acoso sexual, por razón de sexo y profesional en las Fuerzas Armadas, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG) Congreso de los Diputados, serie D, de 27 de marzo de 2015. En ella se solicita al Observatorio de la vida militar la realización de un estudio específico sobre la situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, crea el Observatorio de la vida militar, que se configura como un órgano colegiado, asesor y consultivo, para el análisis permanente de la condición de militar y de la forma con que el Estado vela por los intereses de los miembros de las Fuerzas Armadas. El artículo 53.1 de la citada Ley Orgánica establece que el Observatorio de la vida militar está adscrito a las Cortes Generales.

El Observatorio presta apoyo a las Comisiones de Defensa del Congreso y del Senado y proporciona un conocimiento más directo y permanente al Poder legislativo de los problemas relacionados con el régimen de personal y las condiciones de vida en las Fuerzas Armadas. Se concibe como un órgano externo a las Fuerzas Armadas que aporta una visión general y complementaria con otras vías de participación.

El Observatorio está compuesto por nueve personas, cuyo nombramiento corresponde al Congreso de los Diputados y al Senado. La pertenencia al Observatorio no está retribuida (artículo 55.1).

En la actualidad los miembros del Observatorio de la vida militar son:

### **PRESIDENTE**

D. Víctor Torre de Silva y López de Letona

### **MIEMBROS**

D. Mariano Casado Sierra

D.ª Paloma Biglino Campos

D. Ramón Companys Sanfeliu

D. Virgilio Sañudo Alonso de Celis

D. Miguel Requena y Díez de Revenga

D.ª Mª Angustias Caracuel Raya

D. Lorenzo Martín-Retortillo Baquer

D. Juan Carlos Muñoz-Delgado y Díaz del Río

# **RESUMEN EJECUTIVO**



## RESUMEN EJECUTIVO

Con objeto de dar cumplimiento al mandato parlamentario incluido en el punto seis de la Proposición NO de Ley relativa a la elaboración por parte del Ministerio de Defensa del protocolo de actuación en relación con el acoso sexual, por razón de sexo y profesional en las Fuerzas Armadas, el presente informe aborda el estudio de los mencionados tipos de acoso, proporcionando una visión de conjunto del estado de cada uno de ellos en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Se compara, en la medida de lo posible, con sus equivalentes en la sociedad española, así como con las Fuerzas Armadas de algunos de los países de nuestro entorno. Sin embargo, la ausencia de criterios homogéneos entre los diferentes sectores sociales, los distintos métodos de análisis para su tratamiento, así como los diferentes escenarios en los que se producen las situaciones de acoso, hacen difícil un estudio comparativo.

La Constitución Española proclama que la dignidad de la persona es fundamento del orden político y de la paz social y que los españoles son iguales ante la Ley (artículo 10.1 y artículo 14).

Los organismos e instituciones relacionados con el acoso han comenzado recientemente a abordar este problema. Se carece de una unificación de criterios en cuanto a los términos para referirse a la variedad de conductas que pueden comprender, ya que su delimitación conceptual está influida por percepciones culturales y de contexto.

Los métodos para la obtención, tratamiento y valoración de los datos sobre la incidencia de estas conductas no son homogéneos, por lo que es difícil su comparación.

Las Fuerzas Armadas, que forman parte de la sociedad, no son ajenas a las conductas relacionadas con el acoso y han comenzado recientemente a tratarlas, conscientes de la importancia de los derechos fundamentales de la persona, así como de la protección

de aspectos esenciales para la institución militar contenidos en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y en las reglas de comportamiento del militar (artículo 6.1. de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas) como son, entre otros, la unidad, la disciplina, la jerarquía, la dignidad y los derechos inviolables de las personas, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género.

Aprobado el Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas (20 de noviembre de 2015), los primeros datos oficiales sobre casos de acoso sexual y por razón de sexo se refieren a los iniciados en el ejercicio 2016 que según el informe estadístico elaborado por el Observatorio Militar para la Igualdad en cumplimiento del Artículo 10.2 del citado Protocolo fueron los siguientes:

- En el ámbito penal se iniciaron 16 procedimientos. De estos procedimientos, 11 se encuentran en fase de instrucción, habiéndose elevado a sumario los 5 restantes.
- En el ámbito disciplinario, de los 6 expedientes iniciados, dos pasaron al ámbito penal y los cuatro restantes se encuentran en trámite.

En cuanto a las medidas de prevención, formación y apoyo en las Fuerzas Armadas españolas, se carece de referencias para una adecuada valoración de su eficacia, toda vez que la tipificación específica de estas conductas ha sido recogida por vez primera en la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas y en la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar, que entraron en vigor en el mes de marzo de 2015 y en enero de 2016 respectivamente. Con anterioridad era necesario recurrir a tipos penales o sancionadores no específicos.

En relación con el Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, se considera que:

- El Protocolo de Actuación merece una valoración positiva como primer paso en la acción de las Fuerzas Armadas para hacer frente al acoso, pero debe ser completado y perfeccionado.
- El Protocolo contempla acciones preventivas que tienen como misión la información, la sensibilización y la formación del personal para prevenir conductas que puedan ser susceptibles de ser definidas como acoso. Entre ellas, figura la Guía práctica para la víctima de acoso y el Manual de buenas prácticas para el mando. Junto a ello, se contemplan acciones de formación y de divulgación. Este tipo de acciones son necesarias, pero deberían tener un carácter más completo e integrado. La experiencia demuestra que la mejor manera de luchar contra el acoso es actuando sobre el medio, estimulando la reacción no solo del acosado sino de todos los que lo presencian. Entre estas medidas destaca una buena gestión de la comunicación. La "tolerancia cero", que correctamente proclama el protocolo, no solo debe llegar con mayor intensidad a los miembros de las Fuerzas Armadas sino que debe ser conocida por la sociedad en su conjunto.
- El Protocolo no trata de forma específica el acoso profesional.
- No es de aplicación al personal civil que trabaja en el Ministerio de Defensa.
- No realiza ninguna referencia a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, aunque el acoso es una conducta que afecta gravemente a la dignidad de la persona y a su salud.
- Es preciso simplificar y sistematizar las medidas de protección de la víctima recogidas en el Protocolo, en la Guía práctica para la víctima de acoso y en el Manual de buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso, de manera que sean más accesibles para las propias víctimas y para las autoridades que deben imponerlas.

- En relación con las garantías de las víctimas, se debería citar expresamente la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito.
- No contempla medidas de protección de testigos.
- Se debe favorecer la unificación de criterios y procedimientos entre las diferentes Unidades de Protección frente al Acoso (UPA), actuando la UPA dependiente de la Dirección General de Personal como autoridad de coordinación entre las UPA.
- Todas las modificaciones, estadísticas, actuaciones, etc. relacionadas con el protocolo deberían ponerse a disposición del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y del Observatorio de la vida militar.

Las principales conclusiones sobre la situación de las medidas de prevención, formación y apoyo en las Fuerzas Armadas españolas son:

I.- El acoso sexual, acoso por razón de sexo, laboral y profesional constituyen un grave atentado contra la dignidad, la integridad y los derechos humanos de las personas. Además, en las Fuerzas Armadas se atenta contra aspectos esenciales para la institución militar contenidos en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y en las reglas de comportamiento del militar (artículo 6.1. de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas).

II.- Los organismos e instituciones relacionados con el acoso, incluyendo a las Fuerzas Armadas de muchos países, han comenzado recientemente a abordar este problema. La experiencia de otros países de nuestro entorno pone de manifiesto que las actuaciones para alcanzar la igualdad y erradicar conductas que, como el acoso, dañan gravemente la imagen de las Fuerzas Armadas y de las personas que se integran en ella, no deben limitarse a ser regulaciones aisladas, sino constituir auténticas políticas. Por ello, han de configurarse como un conjunto de acciones integradas y destinadas a una finalidad determinada que, en este caso, es impedir y, en su caso, acabar con el acoso.

III.- Es preciso conocer con detalle la realidad del acoso en las Fuerzas Armadas. Para ello, sería preciso que una institución, que dispusiera de medios para ello, llevara a cabo un estudio de naturaleza empírica, en el que no solo se recogieran datos estadísticos sino valoraciones por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas sobre la situación actual y las respuestas obtenidas a la hora de hacer frente al problema. Este trabajo previo debería de ser llevado a cabo por instituciones con experiencia en este tipo de análisis y podría ser interna o externa a las Fuerzas Armadas<sup>1</sup>. Un análisis de este tipo previene de caer en la improvisación y resulta imprescindible para determinar con precisión la dimensión y caracteres del problema sobre el que se pretende actuar, lo que es un paso previo a la hora de determinar los medios para hacerle frente.

IV.- Hay una gran variedad de conductas que pueden incluirse en los distintos tipos de acoso y diferentes percepciones de acuerdo con el contexto o cultura de que se trate, lo que dificulta su delimitación conceptual y la adopción de una terminología común relacionada con el acoso (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral, profesional, "mobbing", violencia psicológica, agresión sexual, abuso sexual, etc.).

V.- En España no hay métodos homogéneos para la obtención, tratamiento y valoración de datos, por lo que es difícil su comparación.

<sup>1</sup> El *Report on Abuse in Defence* elaborado durante dos años por la *Defence Abuse Response Task Force* y publicado en 2014 para las Fuerzas Armadas australianas constituye un buen ejemplo del método a seguir en este campo.

VI.- Algunas Fuerzas Armadas de los países del entorno de España disponen de mecanismos ajenos a la cadena de mando para recibir, investigar y analizar los casos de acoso.

VII.- Las Fuerzas Armadas españolas, con la entrada en vigor del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, han comenzado a implementar diversas medidas de prevención, formación, sensibilización, información y de apoyo a las víctimas.

VIII.- El objetivo de "tolerancia cero" del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo requiere prevenir también todas aquellas conductas que potencien un clima propicio de acoso.

IX.- En la casi totalidad de los casos de acoso iniciados en 2016 la víctima es mujer.

X.- En la actualidad no se han dado casos suficientes en número como para extraer conclusiones en relación con la posible detección de situaciones o comportamientos potenciales que favorezcan las conductas de acoso.

XI.- Una adecuada comunicación de la información relacionada con el acoso favorece el objetivo de "tolerancia cero".

XII.- Desde la entrada en vigor del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, se ha observado un incremento en la sensibilización de la cadena del mando y del resto del personal en lo relacionado con este tema.

Este informe concluye con las siguientes recomendaciones:

I.- Normalizar los mecanismos de recogida, tratamiento y valoración de datos e información sobre las conductas de acoso en las Fuerzas Armadas. Estos datos deberían incluir extremos tales como número de casos, periodicidad, tipos de supuestos, patrones de comportamiento, género de las personas acosadas y acosadores, variables que influyen en la conducta del acosador, posición de la persona acosada, posición de la persona acosadora. Sería igualmente oportuno recoger datos acerca de la reacción ante los casos existentes hasta el momento.

II.- Homogeneizar la estructura general de todos los protocolos existentes para facilitar su comprensión independientemente del ámbito laboral en el que sean elaborados.

III.- Recoger en el Protocolo las medidas que ya existen en el ordenamiento jurídico referido a las Fuerzas Armadas, como son la tipificación como faltas leves de las conductas en el art. 6.30 y 6. 26 de la Ley Orgánica 8/2014, de régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. La represión temprana de conductas, que incluyen el desprecio por razón de género o la ofensa a compañeros con acciones o palabras indecorosas o indignas, sirve para demostrar la voluntad del mando para acabar con formas de acoso difuso, lo que tiene efectos disuasorios sobre tipos más graves de acoso. La menor gravedad de la sanción puede estimular, además, las denuncias de los agraviados o de terceros.

IV.- Impulsar la labor de concienciación de todos los miembros de las Fuerzas Armadas, dado que la mejor manera de luchar contra el acoso es actuar sobre el ambiente que lo rodea.

V.- Continuar con la implementación de las medidas contempladas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

VI.- Poner a disposición del Consejo de Personal y del Observatorio de la vida militar la información relacionada con el Protocolo de actuación en las Fuerzas Armadas.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

VII.- Aplicar a las militares la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, que regula el procedimiento de movilidad de los empleados públicos víctimas de violencia de género.

VIII.- Modificar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas de acuerdo con la experiencia que se vaya obteniendo en su aplicación.

IX.- Establecer una política activa del Ministerio de Defensa para transmitir a la sociedad la "tolerancia cero" y particularmente sobre la aplicación de la normativa y el desarrollo de actuaciones para la prevención y protección ante cualquier posible conducta constitutiva de acoso.



# **1.- INTRODUCCIÓN**



## 1.- INTRODUCCIÓN

El mayor grado de igualdad, participación y transparencia, valores propios de las sociedades democráticas, ha ocasionado una mayor sensibilización social hacia determinados temas y, en concreto, a la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.

La Constitución Española establece en sus artículos 10.1 y 14 lo siguiente:

### *Artículo 10.1*

*"La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social".*

### *Artículo 14*

*"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".*

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas establece como regla esencial, entre otras, la que define el comportamiento del militar:

*"Artículo 6 Reglas de comportamiento del militar.*

*Quinta. Ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en los conflictos armados. 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.”*

*“Artículo 10.1 (Párrafo tercero).*

*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.”*

Asimismo las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, referido a todo militar, especifican lo siguiente:

*“Artículo 13 Igualdad de género.*

*Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.”*

La Proposición No de Ley (PNL) aprobada el 28 de abril de 2015 por el Pleno del Congreso de los Diputados, relativa a la elaboración por parte del Ministerio de Defensa del protocolo de actuación en relación con el acoso sexual, por razón de sexo y profesional, en las Fuerzas Armadas (Anexo “A”) establece en su punto 6 lo siguiente:

*“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:*

*6. Interesar asimismo, por parte de las Cortes Generales, al Observatorio de la vida militar, la realización de un estudio específico sobre la situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas, con análisis de derecho comparado sobre esta materia, y la elaboración de recomendaciones, así como incluir entre los parámetros de análisis anual de dicho Observatorio los relativos a la situación de acoso sexual, laboral y profesional en el seno de las Fuerzas Armadas.”*

Con objeto de dar cumplimiento a este mandato parlamentario, el presente informe aborda el estudio de los aspectos relativos a los mencionados tipos de acoso, proporcionando una visión de conjunto del estado de cada uno de ellos en el ámbito de las Fuerzas Armadas, comparándolos, en la medida de lo posible, con sus equivalentes en la sociedad española, así como con las Fuerzas Armadas de algunos de los países de nuestro entorno.

Para la realización de este informe se solicitó información a diversos organismos. Es de agradecer su apoyo y en particular la colaboración del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas, de la Unidad de Protección frente al Acoso del Mando de Personal del Ejército de Tierra, del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades y de los profesores Cristina Figueroa y Jesús Palomo de la Universidad Rey Juan Carlos, componentes del grupo para la elaboración del documento “UNSCR 1325 Reload”<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> UNSCR 1325 Reload. An analysis of Annual National Reports to the NATO Committee on Gender Perspectives from 1999-2013: Policies, Recruitment, Retention & Operations, 1 June 2015.

## **2.- DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**



## 2.- DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Existen diferentes términos relacionados con los tipos de acoso objeto del presente informe: acoso sexual, acoso sexual en el ámbito laboral, acoso por razón de sexo, acoso laboral, etc. Todos tienen aspectos comunes, pero también poseen características propias que los diferencian de manera sustancial. Es conveniente un tratamiento diferenciado, pues las secuelas que sufre la persona acosada, así como su incidencia, desde el punto de vista estadístico, varían de manera significativa dependiendo del tipo de acoso de que se trate. Por otra parte, existen diversas definiciones de estos términos.

### 2.1.- ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7, apartado 1, define el acoso sexual en los siguientes términos:

*"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."*

La citada Ley desarrolla en España la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo y es conforme a las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Directiva 2012/29/UE del Parlamento y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de

las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, recoge en su preámbulo (punto 17) que el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, junto con la violación y la agresión sexual, comprendidas dentro de la violencia por motivos de género; entendida como una forma de discriminación y una violación de las libertades fundamentales de la víctima, entre otros aspectos.

En el acoso sexual el acosador demanda, básicamente, algún tipo de favor sexual. No persigue ocasionar perjuicios laborales a la víctima, si bien en muchos casos dichos perjuicios son utilizados como amenaza cuando la víctima no accede a sus requerimientos o como venganza. Puede incluir tocamientos, insinuaciones, miradas, actitudes chocantes, bromas con lenguaje ofensivo, alusiones a la vida privada, referencias a la orientación sexual, insinuaciones con connotación sexual, alusiones a la figura y a la ropa, etc.

## 2.2.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7 párrafo 2 establece:

*"Constituye acoso por razón de sexo 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."*

Mientras que en el acoso sexual el objetivo perseguido por el sujeto activo, acosador, es satisfacer sus apetencias de tipo sexual, en el acoso por razón de sexo la finalidad no es otra que humillar o intimidar a la víctima por el solo hecho de pertenecer a un sexo determinado. En el ámbito del acoso por razón de sexo la discriminación laboral, en todas sus vertientes, suele ser la que mayor incidencia tiene.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, modificada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, preceptúa en su artículo 173:

*"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años."*

*"Con la misma pena 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 grave acoso contra la víctima."*

Existe cierta confusión cuando se habla de acoso laboral, acoso moral o psicológico en el trabajo. El Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, publicado el 1 de junio de 2011, reconociendo este problema, fija, para su ámbito de aplicación, la definición adoptada acompañándola de una justificación en los siguientes términos:

*"Definición de acoso laboral. – Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como "acoso moral o psicológico en el trabajo" –en su terminología inglesa, "mobbing". Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como*

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

*es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.”*

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su nota técnica de prevención número 854, del año 2009, no hace sino confirmar esa disparidad de criterios a la hora de conceptualizar lo que se entiende por acoso laboral. En el apartado antecedentes dice: *“En España, se ha dado una variedad terminológica notable para nombrar este fenómeno: “mobbing”, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral, acoso social, terrorismo psicológico, etc.”*

El propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la citada nota técnica de prevención, adopta la siguiente definición de acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral:

*“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.”*

En casos de acoso laboral no tiene por qué existir una relación directa con el género de la víctima. Tampoco hay connotaciones de tipo sexual. El abandono del puesto de trabajo o la dejación de su relación contractual es esencialmente lo que persigue el acosador. Para conseguir su propósito puede servirse de medios similares al acoso por razón de sexo pero el objetivo no será el mismo.

En el anexo “B” se incluye un glosario de términos relacionados con el acoso y el Anexo “C” se recogen algunas de las sentencias más relevantes relacionadas con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral y profesional.



**3.- INCIDENCIA  
DEL ACOSO  
SEXUAL, LABORAL  
Y PROFESIONAL EN  
ESPAÑA**



## **3.- INCIDENCIA DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN ESPAÑA**

### **3.1.- INCIDENCIA EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA**

Las conductas relacionadas con el acoso alcanzan a todos los ámbitos de la sociedad y presentan múltiples facetas.

Los organismos e instituciones relacionados con el acoso han comenzado recientemente a abordar este problema<sup>1</sup>. Se carece de una unificación de criterios en cuanto a los términos para referirse a la variedad de conductas que pueden comprender. Esta diversidad de conductas, así como la influencia del entorno en que pueden darse, dificultan su delimitación conceptual, lo que unido a la falta de homogeneidad en el proceso de tramitación de datos impide una adecuada comparación y dificulta valorar su incidencia en la sociedad española.

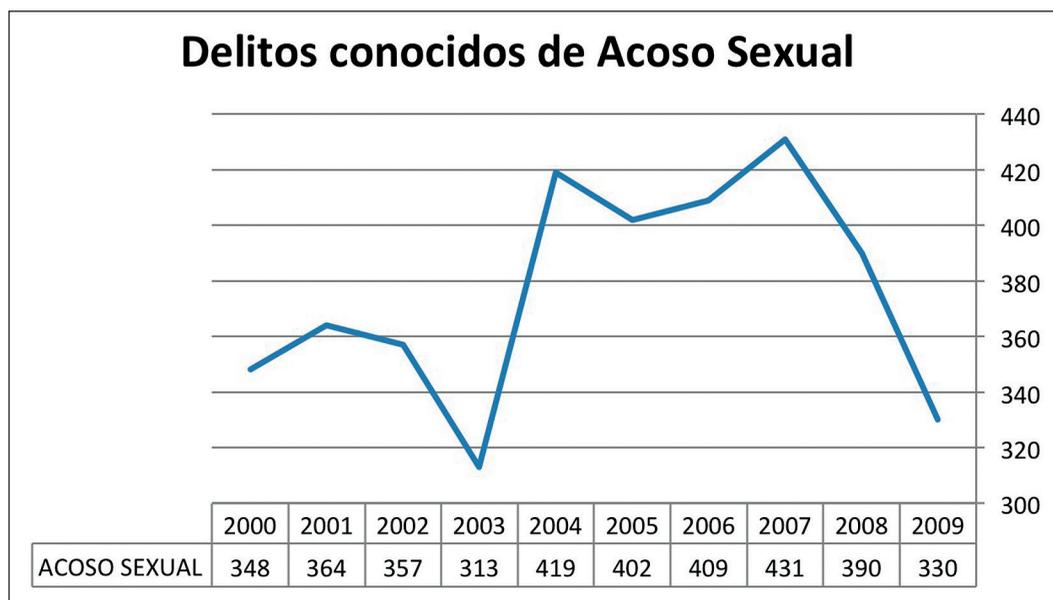
No son muy abundantes los datos de que disponemos en España sobre los diferentes tipos de acoso que son objeto de este informe. Los existentes se centran exclusivamente en el estudio de un tipo concreto de acoso (acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral).

A título de ejemplo de lo afirmado en los párrafos anteriores, se exponen los datos siguientes.

---

<sup>1</sup> Entrevista con la Subdirección General de Estudios y Cooperación, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

El Instituto de la Mujer, en su página "web" aporta las cifras siguientes en relación con el acoso sexual:



Fuente: Elaboración propia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos facilitados por el Ministerio del Interior.

*Nota: A partir del año 2002, en el País Vasco, Girona y Lleida solo se incluyen datos en relación con las denuncias presentadas ante los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.*

Según los datos de la página "web" del Instituto Nacional de Estadística, la evolución del número de condenados relacionados con el acoso sexual es el reflejado en el siguiente gráfico:



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

En el siguiente cuadro se reflejan los datos sobre acoso laboral y acoso sexual de que dispone la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas referidos al periodo 2011- 2014 en la Administración Civil del Estado.

<b>Administración General del Estado</b>		
<b>Periodo 2011 - 2014</b>		
	<b>Acoso laboral</b>	<b>Acoso sexual</b>
Nº total de denuncias	247	1
Nº denuncias admitidas	127	0
Nº expedientes	58	0
Nº casos de acoso	2	0

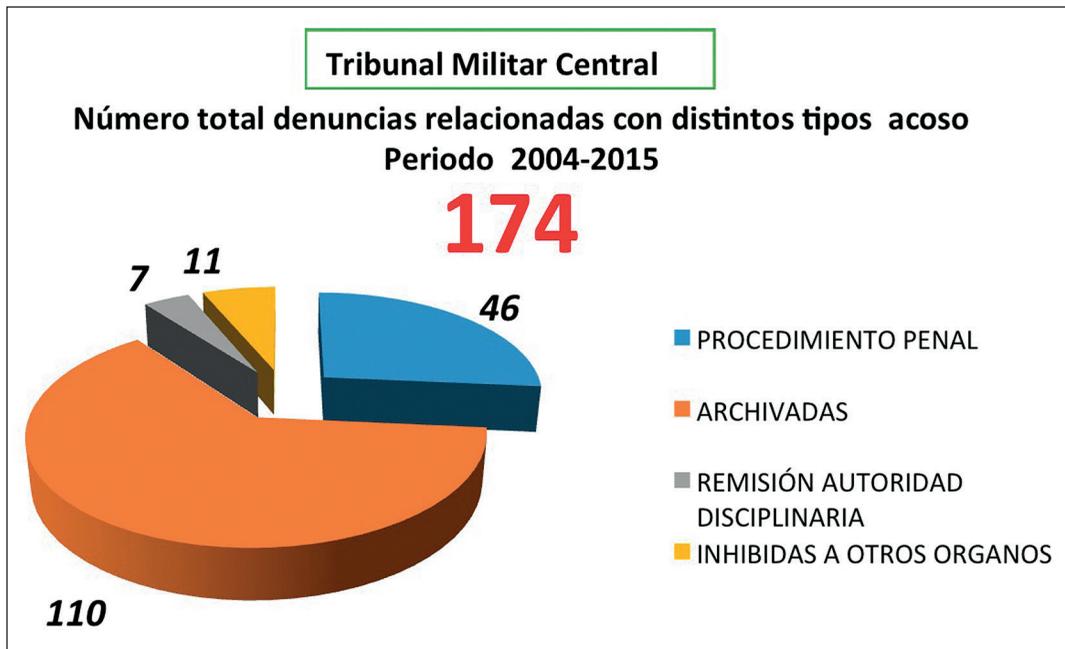
Fuente: Subdirección General de Relaciones Laborales. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Las denuncias "admitidas a trámite" y los "expedientes de acoso" iniciados lo son en los términos establecidos en el Protocolo de actuación frente al acoso en la Administración General del Estado. Solo las denuncias admitidas a trámite, por reunir las condiciones de la definición establecida, son objeto de indagación y del denominado "informe de valoración inicial". Si en este informe inicial se aprecian indicios de acoso es entonces cuando se inicia el expediente administrativo/sancionador correspondiente.

### **3.2.- INCIDENCIA EN LAS FUERZA ARMADAS ESPAÑOLAS**

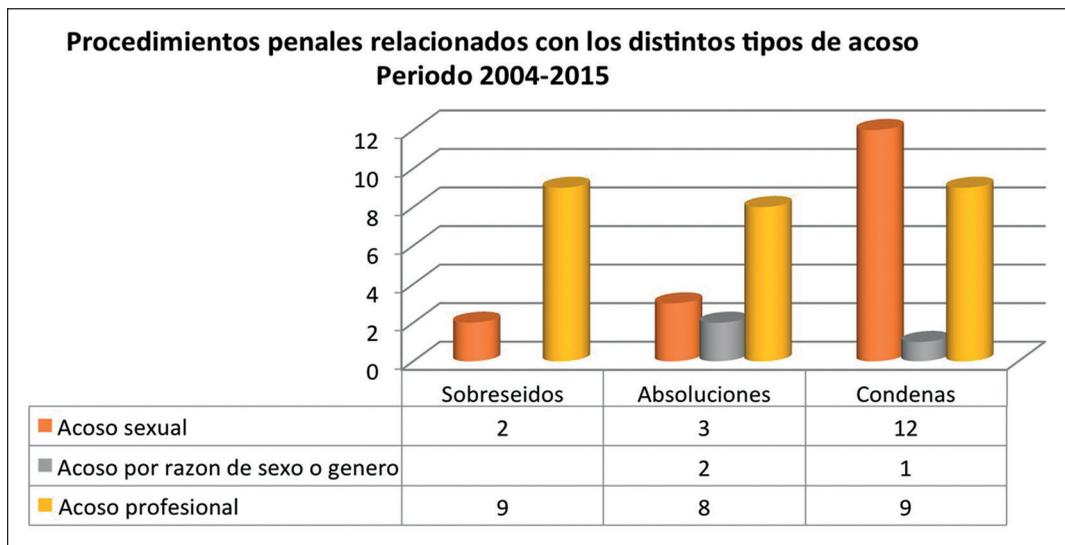
Antes de la tipificación del delito de acoso sexual en el actual Código Penal Militar, este tipo de comportamiento delictivo se enjuiciaba a través del "delito de abuso de autoridad", de "extralimitación en el ejercicio del mando", cuando el delito era de superior a subordinado, descendente, o de "insulto a superior" cuando el acoso era ascendente. No se contemplaba el acoso entre compañeros, por lo que en estos casos había que acudir al Código Penal común.

En base a los tipos penales citados por los que se enjuiciaban las conductas relacionadas con el acoso sexual y profesional (artículos 103, 106 y 138 de la Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre por la que se aprueba el código Penal Militar, en la actualidad derogada), el Tribunal Militar Central pudo identificar, entre los años 2004 a 2015, y referidos a las Fuerzas Armadas, 174 denuncias relacionadas con acoso, de las cuales 110 fueron archivadas, 7 remitidas a la autoridad disciplinaria, 11 resultaron inhibidas a otros órganos y finalmente 46 fueron consideradas de naturaleza penal, según se refleja en el siguiente gráfico:



Fuente: Datos del estudio del Tribunal Militar Central para el Observatorio de la Vida Militar.

En lo referente a los 46 procedimientos penales abiertos, 11 de ellos fueron objeto de sobreseimiento, 13 terminaron con sentencia absolutoria y 22 concluyeron con sentencia condenatoria: 12 por acoso sexual (Artículo 106 de la Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Código Penal Militar), 1 por acoso por razón de sexo o género (Artículo 106 Ley Orgánica 13/1985) y 9 por acoso profesional (Artículo 103 Ley Orgánica 13/1985).



Fuente: Datos del estudio del Tribunal Militar Central para el Observatorio de la Vida Militar.

En nuestro país, y en concreto en las Fuerzas Armadas, en la inmensa mayoría de los casos, la víctima del acoso, en sus distintas acepciones, es una mujer.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

Según el informe estadístico elaborado por el Observatorio Militar para la Igualdad en cumplimiento del Artículo 10.2 del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, los casos que se iniciaron en el ejercicio 2015 fueron los siguientes:

– Casos que se iniciaron en el ejercicio 2015.

En el ámbito penal:

Se iniciaron dos procedimientos (en trámite). En ambos casos el presunto acosador fue de sexo varón (suboficiales del Ejército de Tierra) y la presunta acosada mujer (tropa del Ejército de Tierra).

En el ámbito disciplinario:

No se ha iniciado expediente por falta muy grave en razón de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.

Aprobado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, los primeros datos estadísticos oficiales se especifican a continuación:

– Casos iniciados en el ejercicio 2016

En el ámbito penal se iniciaron 16 procedimientos. De estos procedimientos, 11 se encuentran en fase de instrucción, habiéndose elevado a sumario los 5 restantes.

En el ámbito disciplinario, de los 6 expedientes iniciados, dos pasaron al ámbito penal (contabilizados en el ámbito penal) y los cuatro restantes se encuentran en trámite.

En la casi totalidad de los casos la víctima es mujer.

Es difícil realizar comparaciones con los datos que se puedan disponer de años anteriores a la entrada en vigor del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas al no estar tipificadas específicamente las conductas de acoso en el anterior Código Penal Militar y Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

A fecha 1 de enero de 2017, había 15.341 mujeres en las filas de las Fuerzas Armadas, lo que supone un 12,5 del total del personal militar. La presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas está por encima de la media europea, siendo Letonia (16,27%) el país en el que hay un mayor porcentaje de mujeres. En contraposición, Luxemburgo (4,91%) es el país en el que la presencia femenina es menor.

#### **TOTAL DE EFECTIVOS DE HOMBRES Y MUJERES EN LA FUERZAS ARMADAS ENERO 2017**

	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>	<b>68.597</b>	<b>9.086</b>	<b>88,3 %</b>	<b>11,7 %</b>
<b>ARMADA</b>	<b>18.418</b>	<b>2.635</b>	<b>87,5 %</b>	<b>12,5 %</b>
<b>EJÉRCITO DEL AIRE</b>	<b>17.976</b>	<b>2.824</b>	<b>86,4 %</b>	<b>13,6 %</b>
<b>CUERPOS COMUNES</b>	<b>2.323</b>	<b>796</b>	<b>74,5 %</b>	<b>25,5 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>107.314</b>	<b>15.341</b>	<b>87,5 %</b>	<b>12,5 %</b>

Fuente: Dirección General de Personal. Ministerio de Defensa.



# **4.- APROXIMACIÓN INTERNACIONAL**



## **4.- APROXIMACIÓN INTERNACIONAL**

Con independencia de tratados internacionales genéricos, como la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979, y el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres, adoptado el 11 de mayo de 2011, no existe ningún convenio internacional específico acerca del acoso.

No obstante, los órganos supervisores relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la ONU y de la UE consideran que el acoso sexual debe entenderse como una forma de discriminación por razón del sexo, una violación de las libertades fundamentales de la víctima.

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios; un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad; sanciones disciplinarias progresivas y una estrategia de formación y comunicación<sup>1</sup>. La protección contra las represalias debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia.

### **4.1.- ORGANIZACIONES INTERNACIONALES**

Las organizaciones internacionales se han ocupado de manera significativa de los problemas que las mujeres han padecido desde antiguo. Naciones Unidas (Secretaría y Asamblea General), la Unión Europea (Parlamento y Consejo Europeo), el Consejo de Europa, la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE) y la Organi-

---

<sup>1</sup> Hoja informativa nº 4 de la Organización Internacional del Trabajo. Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o acoso sexual.

zación del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), así como otras instituciones, han emitido resoluciones y directivas para concienciar y combatir la violencia contra las mujeres.

En la actualidad, las mujeres son mayoritariamente las víctimas de conductas que podríamos calificar de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*" (CEDAW) que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 y fue ratificada por España en 1984.

Esta Asamblea General de las Naciones Unidas también aprobó la Resolución 48/104, de 23 de febrero de 1994, sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, por citar una de las más representativas, en la que se manifiesta lo siguiente:

*"Reconociendo la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos.*

*Observando que estos derechos y principios están consagrados en instrumentos internacionales, entre los que se cuentan la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.*

*Proclama solemnemente la siguiente Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer e insta a que se hagan todos los esfuerzos posibles para que sea universalmente conocida y respetada".*

La UE no ha adoptado su propia definición de violencia contra la mujer, ni ha desarrollado una legislación integral sobre los distintos tipos de violencia que se pueden ejercer contra ella<sup>2</sup>, remitiéndose a lo acordado en el seno de ONU y al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia, contra la mujer y la violencia doméstica, adoptado en Estambul el 11 de mayo de 2011<sup>3</sup>.

Ahora bien, la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo reconoce el acoso sexual como un tipo de violencia de género, entendida como la violencia ejercida contra una persona a causa de su sexo, identidad o expresión de género o que afecte a personas de un sexo en particular de modo desproporcionado; y establece los estándares mínimos sobre los derechos y otras medidas de protección y apoyo a las víctimas de este delito.

Por otra parte, algunos centros de pensamiento (*Think Tanks*) han realizado estudios sobre el tema del acoso.

El documento "*Gender Mainstreaming, Indicators for the Implementation of UNSCR (United Nations Security Council Resolution) 1325 (2000) and Its Related Resolutions*", en su página 22 dice:

*"...Estudios recientes apoyados por el programa de la "Ciencia para la Paz y la Seguridad de la OTAN (NSPS)" sobre los procedimientos para las reclamaciones de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas de los países aliados revelan que los informes*

<sup>2</sup> *Violence Against Women: an EU-wide Survey. Main Results, European Union Agency for Fundamental Rights, 2016, pág. 9.*

<sup>3</sup> A principios de 2014, 20 Estados miembros de la UE habían firmado el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. En la actualidad, los 28 Estados de la UE lo han ratificado. España lo ratificó en 2014, BOE 6 de junio de 2014, y entró en vigor el 1 de agosto de ese año.

sobre las denuncias de acoso sexual y discriminación por razón de sexo son a menudo desestimadas por triviales o infundadas. No existe una definición normalizada de lo que constituye una agresión sexual o un abuso, ni tampoco existe un procedimiento común por el cual los miembros de la OTAN hagan frente a episodios de esta índole. Los EE.UU, por ejemplo, mantienen las denuncias dentro de la estructura de mando militar. Sin embargo, otras naciones OTAN, o naciones socias (partner nations), como Suecia, remiten las denuncias de esta clase a las instituciones civiles. De la misma manera, la forma en que los Estados informan de los incidentes de este tipo es muy desigual. Esto impide la búsqueda de soluciones al problema y no permite a las autoridades hacer frente adecuadamente a las causas abiertas por mala conducta y en algunos casos comportamiento delictivo”<sup>4</sup>.

## 4.2.- PAÍSES DEL ENTORNO DE ESPAÑA

En general, en los países del entorno de España, los códigos penales militares no tipifican expresamente los delitos relacionados con el acoso sexual, laboral o profesional. Los epígrafes más significativos, bajo los cuales pueden subsumirse los casos de acoso, son: maltrato a subordinados, conducta vergonzosa de manera cruel o indecente, abuso de autoridad, amenaza o injuria a un inferior, etc. (Anexo “D”).

En los últimos años se han creado organismos colegiados o unipersonales cuya finalidad es la recepción de denuncias relacionadas con estos delitos, así como apoyar a las posibles víctimas tanto en aspectos personales como legales.

En Estados Unidos la oficina “Sexual Assault, Prevention and Response (SAPRO)”, en Francia la célula “Themis” dependiente del “Contrôle Général des Armées”, en el Reino Unido el “Comisionado de Quejas de Servicio” y en Alemania el “Delegado del Parlamento Federal Alemán para las Fuerzas Armadas”, persiguen un objetivo común: habilitar una vía directa de comunicación con las posibles víctimas de acoso, proporcionando el necesario apoyo y asegurando la protección de su identidad.

Existe una creciente preocupación en las Fuerzas Armadas de muchos países sobre estos temas, pues se atenta contra derechos fundamentales de la persona así como contra aspectos esenciales para la institución militar contenidos en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y en las reglas de comportamiento del militar (artículo 6.1. de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas) como son, entre otros, la unidad, la disciplina y la jerarquía, la dignidad y los derechos inviolables de las personas, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género.

Se resume la información recibida de las Agregadurías de Defensa sobre la situación del acoso sexual, laboral y profesional en países de nuestro entorno.

---

<sup>4</sup> El estudio UNSCR 1325 Reload, financiado por el programa “Ciencia para la paz y la seguridad” de la OTAN, el párrafo «Sexual assault prevention», vigilante ante este tipo de conductas en el seno de las Fuerzas Armadas aliadas, afirma: “La agresión sexual continúa siendo un desafío significativo para las Fuerzas Armadas en todo el mundo, siendo la fortaleza de los mecanismos de prevención los que actuarán como catalizadores para incrementar la participación de la mujer en la vida militar. De ahí que la opinión pública mantenga como percepción general que los problemas relacionados con la agresión sexual podrían tener un impacto significativo sobre el reclutamiento y la retención de la mujer. En consecuencia, existe hoy un importante interés de los países en desarrollar e implementar políticas y programas que prevengan y respondan eficazmente a la agresión sexual en el ámbito de las Fuerzas Armadas. Tales políticas y programas deben dar respuesta a las necesidades de las víctimas, ya sean hombres o mujeres. Por lo tanto, es importante entender el impacto del abuso y acoso sexual en el entorno militar para poder mejorar el reclutamiento, la retención y, como última medida, la eficacia de las tropas femeninas”.

## FRANCIA

El octavo informe del "Haut Comité D'Évaluation de la Condition Militaire", publicado en noviembre de 2014, distingue entre acoso moral, acoso sexual, violación y agresión sexual. Cualquiera de estos conceptos puede incluirse en el más amplio de violencia sobre las personas. Los datos sobre acoso sexual contemplados en el citado informe entre el periodo 2011-2014 reflejan 16 casos, de los que en 7 las víctimas fueron mujeres.

El informe también trata el acoso en el trabajo y aporta la proporción de asalariados víctimas de agresiones en el curso de los doce últimos meses. Con al menos una agresión, el porcentaje de mujeres es del 25,9% y el de hombres un 20%. En la mayoría de los casos se trata de una agresión verbal, bien por parte de los superiores, de los compañeros de trabajo o por parte del público con el que están en contacto.

Una de las medidas más significativas que se han adoptado ha sido la creación en el año 2014 de una célula de apoyo llamada "Themis". La misión de esta célula, dependiente del "Contrôle Général des Armées" (Intervención General) en coordinación con las Inspecciones de los Ejércitos, es recoger y tratar las denuncias relacionadas con el acoso así como dirigir su investigación.

La transposición al Código de Defensa de los artículos del Estatuto de los Funcionarios relativos al acoso moral y sexual es otra de las medidas preventivas contra el acoso en las Fuerzas Armadas. También se está desarrollando un código deontológico en el que se especifique la prohibición de los actos de acoso, discriminación y violencia.

De manera paralela, se han puesto en marcha medidas tendentes a informar a los miembros de las Fuerzas Armadas sobre acosos, discriminaciones, violencias y apoyo a las víctimas, haciendo público el informe de la misión de investigación sobre estos casos.

## REINO UNIDO

Las estadísticas sobre acoso sexual pueden verse en los Informes Anuales del Comisario a cargo de las Denuncias del Servicio Militar.



Fuente: Informe anual de la comisión de denuncias. Edición 2014.

La Ley de las Fuerzas Armadas de 2015 (Presentación de Denuncias y Apoyo Económico en el Servicio Militar) proporciona un sistema reformado de denuncias para el personal militar de todos los niveles y amplía las competencias del Comisario para Denuncias, que garantiza que los miembros de las Fuerzas Armadas sean tratados de una forma

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

justa durante su permanencia en el Servicio, mediante la supervisión independiente del sistema que gestiona las denuncias.

Algunas de las medidas preventivas y de información que el Reino Unido ha adoptado son:

- Guía sobre cómo realizar, responder, aconsejar, investigar y decidir sobre denuncias de "bullying" y acoso.
- Guía para los Oficiales al Mando y las víctimas sobre el tratamiento de las denuncias por delitos incluyendo los de carácter sexual.
- Desarrollo de líneas de ayuda para víctimas de "bullying" y acoso, evaluaciones de igualdad y diversidad de ambiente en las unidades, encuesta anual de actitud, nueva política en materia de ciberacoso, etc.
- Proporcionar a cada unidad un Asesor instruido en igualdad y diversidad (EDA) para ofrecer asesoramiento al personal y al Mando. Estos asesores tienen acceso a los oficiales capacitados para la investigación en caso de acoso.
- Establecimiento de un Programa de Defensa sobre Diversidad e Integración para efectuar un cambio cultural y organizativo en las condiciones relacionadas con el desarrollo profesional del militar.

Desde el ingreso en las Fuerzas Armadas del Reino Unido se imparte formación para concienciar y actuar en caso de sufrir o ser testigo de comportamientos intolerables. Los Oficiales Superiores en puestos de mando deben realizar un curso de una jornada de duración en el Centro Conjunto de Capacitación en Igualdad y Diversidad.

Se tiene que informar a la Policía de los posibles delitos de carácter sexual. Las denuncias de acoso en el Ejército, sin carácter penal, son investigadas por un Oficial capacitado en investigación de acoso o un Oficial del equipo de investigación de denuncias.

## ALEMANIA

En el seno de la Bundeswehr (Fuerzas Armadas) se dispone de un centro de registro en el que se recogen acontecimientos especiales para poder informar a los mandos, así como al Ministerio de Defensa, tanto sobre irregularidades como sobre actos meritorios. En el gráfico siguiente se contemplan los registros en relación con sospechas de delitos o de acoso sexual entre el año 2006 y enero de 2014.



El Delegado del Parlamento Federal para las Fuerzas Armadas (WBdBT) es una institución parlamentaria independiente que trata de defender los intereses de los militares, quienes pueden ponerse en contacto con dicho Delegado sin previa comunicación al superior jerárquico.

Los informes anuales que el WBdBT presenta anualmente al Parlamento Federal abarcan todo lo relacionado con el personal (formación, relaciones de mando, asuntos disciplinarios, ascensos, condiciones de vida en los cuarteles, conciliación familiar, extremismos en la Bundeswehr, etc.). El punto 8 está dedicado a la "Mujer en las Fuerzas Armadas" y el punto 9 a "Mobbing" y acoso sexual.

Paralelamente, se elaboran periódicamente recomendaciones para el Ministerio de Defensa que tienen como objetivo minimizar este tipo de comportamientos.

El Delegado insiste en que los "Encargados Militares de Igualdad" (GleiBmil) puedan acompañar a las mujeres que así lo deseen durante los procedimientos que se lleven a cabo en relación con el acoso sexual. Las unidades a partir de un determinado nivel disponen de un "GleiBmil" que colabora en la elaboración del "Programa de igualdad", participando activamente en el asesoramiento para la prevención. La víctima puede dirigirse a él sin previa comunicación al superior jerárquico.

Se reconoce que, a pesar de los esfuerzos, en muchos de los casos de "mobbing" y acoso sexual que denuncian las mujeres existe una gran dificultad para probarlos. En ocasiones, para aliviar la situación, se opta por cambiar de destino a la mujer.

El Delegado menciona que muchas mujeres manifiestan su temor a denunciar debido a posibles consecuencias negativas.

La autoridad disciplinaria debe ordenar la correspondiente investigación de acuerdo con la Ley Militar Disciplinaria cuando tiene conocimiento de posibles casos contra la libertad sexual. Si constituyera objeto de delito debe trasladarlo a la Fiscalía Civil para el inicio de una investigación penal.

Todo militar que haya sufrido acoso sexual por parte de otro militar tiene el derecho de tramitar su caso en el marco del "Estatuto Militar de Recursos/Quejas (WBO)" que será gestionado por el superior jerárquico correspondiente y en caso de que éste formase parte del mismo pasaría al escalón jerárquico superior.

Desde que en 2001 se permitió el acceso de mujeres a todas las Cuerpos de las Fuerzas Armadas, se han desarrollado módulos de instrucción y clases especiales dedicados a esta temática y dirigidas a los mandos a nivel compañía y batallón, al personal de los centros de formación de la Bundeswehr, así como a los "Encargados Militares de Igualdad".

Esta formación tiene como objetivos principales:

- La sensibilización sobre los diferentes roles, papeles y estereotipos específicos de género.
- El intercambio de experiencias relacionadas con el tema acoso sexual en el entorno laboral y las posibilidades de prevención derivadas de las mismas.
- La enseñanza de los reglamentos en vigor.
- Las obligaciones especiales de los superiores a la hora de sancionar este tipo de faltas.
- La información sobre indicaciones y recomendaciones de actuación acerca de comportamientos abusivos.

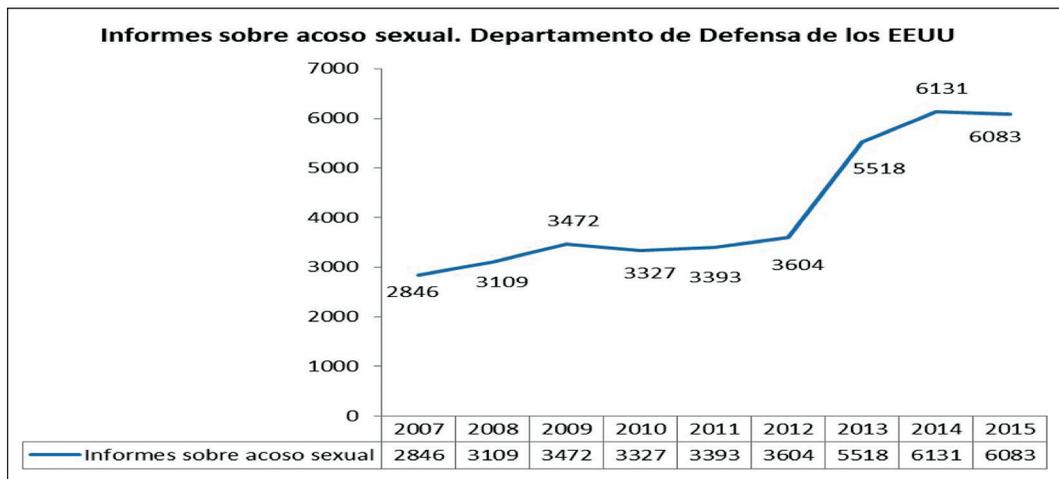
Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

---

A raíz del incremento en la participación en misiones en el extranjero de la Bundeswehr, entre los años 2000 y 2001, se incluyó en la instrucción preparatoria para dichas misiones el tema de la sexualidad.

## ESTADOS UNIDOS

Como refleja el siguiente gráfico, los casos de acoso sexual han experimentado una tendencia al alza.



Fuente: Annual report on sexual assault in the military Department of Defence (02/05/2016).

La oficina "*Sexual Assault Prevention and Response (SAPRO)*" es la encargada de la supervisión de la política del Departamento de Defensa y trabaja conjuntamente con los diferentes Ejércitos y con la comunidad civil para desarrollar e implementar programas de prevención.

A la mujer que denuncia un delito de acoso sexual se le ofrece la asistencia de un coordinador o de un abogado del SAPRO, quienes la aconsejan sobre las medidas a tomar y los servicios disponibles de atención médica y psicológica.

Las denuncias sobre este tipo de delitos se pueden cursar por los conductos reglamentarios o de manera anónima a través de una página web o llamando al teléfono de asistencia.

## CANADÁ

En Canadá, los miembros de las Fuerzas Armadas disponen, además de las vías ordinarias de denuncia de incidentes de conducta sexual inapropiada o de acoso sexual, de una serie de Oficinas Regionales del Servicio de Investigación Nacional de las Fuerzas Canadienses para canalizar sus denuncias.

Se establece el conducto reglamentario como forma de denuncia ordinaria. Sin embargo, si se considera que el inmediato superior es parte implicada, se puede saltar un escalón en la cadena de mando para informar del incidente. Como forma alternativa, la queja puede ser enviada al Consejero de Acoso de la Unidad.

## **ITALIA**

El militar que ha sufrido acoso debe informar de inmediato sobre los hechos a su superior directo que tiene que comunicarlo a su Jefatura través de la cadena de mando.

La víctima también puede dirigirse al Asesor de Género que le prestará asistencia sobre el procedimiento a seguir y le facilitará el apoyo psicológico necesario. Así mismo, tiene la posibilidad de denunciar el hecho a la Autoridad Judicial (el Código Penal contempla el delito solamente tras la presentación de la denuncia, mientras que en ámbito militar existe la posibilidad de proceder de oficio).

## **PORTUGAL**

El Ejército de Tierra portugués viene desarrollando un programa de formación específica en los asuntos relacionados con la violencia de género desde el año 2013.

En enero de 2014 se creó un módulo sobre "Formación profesional y de conducta sobre violencia de género", que ha sido incluido en los programas de los cursos de formación inicial y en los planes de preparación para alcanzar la capacidad operativa previa a la generación de Fuerzas Nacionales Destacadas (FND). En territorio nacional todas las Unidades, Centros y Organismos imparten anualmente este módulo a sus mandos.

# **5.- APROXIMACIÓN NACIONAL**



## 5.- APROXIMACIÓN NACIONAL

En el Anexo "E" se relaciona la normativa básica de referencia a nivel nacional y la específica de las Fuerzas Armadas.

### 5.1.- ÁMBITO NACIONAL

Al objeto de dar cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 62, "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo", de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Administración General del Estado ha publicado sendos protocolos de actuación, uno sobre el acoso laboral y otro sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.  
La Guardia Civil ha unificado el tratamiento que, entiende, debe aplicarse en ambos acosos, el sexual y el laboral, en un único protocolo, con fundamento legal en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Resolución de 8 de abril de 2013, del Director General de la Guardia Civil, por la que se aprueba el protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.

- Instrucción 1/2015, de 1 de julio, del Subdirector General de Personal, por la que se dictan instrucciones complementarias de desarrollo del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.

La Administración General del Estado sustenta ambos protocolos en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y trata los acosos como un ataque a la igualdad que debe imperar entre géneros. Por el contrario, la Guardia Civil ve los acosos como un riesgo laboral. El acoso debe ser tratado desde ambas perspectivas: la de la igualdad y la de la salud laboral.

Sería conveniente que todos los protocolos tuvieran una estructura similar para facilitar su comprensión, independientemente del ámbito laboral en el que sean elaborados.

Siendo el objetivo primordial de todo protocolo la protección de la víctima, se subraya la importancia de contemplar medidas para garantizar su dignidad personal. En delitos tan relacionados con el sufrimiento moral como son los de acoso, se debe tener presente lo contemplado en las primeras líneas del preámbulo de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito:

*“La finalidad de elaborar una ley constitutiva del estatuto jurídico de la víctima del delito es ofrecer desde los poderes públicos una respuesta lo más amplia posible, no solo jurídica sino también social, a las víctimas, no solo reparadora del daño en el marco de un proceso penal, sino también minimizadora de otros efectos traumáticos en lo moral que su condición puede generar, todo ello con independencia de su situación procesal.*

*Por ello, el presente Estatuto, en línea con la normativa europea en la materia y con las demandas que plantea nuestra sociedad, pretende, partiendo del reconocimiento de la dignidad de las víctimas, la defensa de sus bienes materiales y morales y, con ello, los del conjunto de la sociedad.”*

Relacionado con el presente asunto, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas publicó el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (Resolución de 25 de noviembre de 2015) y el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género (Resolución de 25 de noviembre de 2015).

Finalmente, el Consejo de Ministros, en su reunión del día 28 de julio de 2017, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad 2017-2023, que constituye una guía renovada para avanzar hacia la creciente participación de las mujeres en la prevención de los conflictos, en su resolución y en la construcción de una paz duradera.

El nuevo Plan establece una serie de objetivos y líneas de acción, que actualizan e incrementan los compromisos de España en esta importante Agenda desde la adopción de su primer Plan Nacional en 2007 y sus sucesivos Informes de seguimiento. Entre las acciones previstas, destaca el desarrollo de acciones de formación dirigidas a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por el que se publica el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad. BOE, 14 de septiembre de 2017. Por razón de la fecha de su sanción no se cita en el Protocolo de Actuación frente al acoso que en posteriores revisiones del mismo se podría citar este Plan Nacional. <http://www.boe.es/boe/dias/2017/09/14/pdfs/BOE-A-2017-10517.pdf>

## 5.2.- FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

### A) MEDIDAS DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y APOYO

Las Fuerzas Armadas, que forman parte de la sociedad, no son ajenas a las conductas relacionadas con el acoso y por ello se ha iniciado un proceso de regulación, sobre todo desde la incorporación de la mujer a los Ejércitos y la Armada, dada la importancia de los derechos fundamentales de la persona así como de la protección de aspectos esenciales para la institución militar como son, entre otros, la unidad, la disciplina, la jerarquía, la dignidad y los derechos inviolables de las personas, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género.

En la actualidad, en cuanto a la situación de las medidas de prevención, formación y apoyo en las Fuerzas Armadas españolas, se carece de referencias para una adecuada valoración de su eficacia, sobre todo si tenemos en cuenta que la tipificación específica de estas conductas ha sido recogida en la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas y en la Ley Orgánica 14/ 2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar, que entraron en vigor el mes de marzo de 2015 y en enero de 2016 respectivamente. El primer Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, conteniendo estas medidas, fue aprobado por acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015.

En la Ley Orgánica 8/2014 de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, determinadas conductas que podrían favorecer un clima propicio para el acoso no están específicamente contempladas como falta leve aunque podrían estar incluidas en el artículo 6.30 "*Las expresiones o manifestaciones de desprecio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual,...*" o en el artículo 7.30 "*Realizar, ordenar o tolerar o no denunciar actos que, de cualquier modo, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual,...*".

Con anterioridad a la entrada en vigor del citado protocolo, los posibles casos relacionados con el acoso sexual y laboral se trataban de acuerdo con las normas vigentes en cada momento en las Fuerzas Armadas (Régimen Disciplinario y Código Penal Militar), en que no estaban tipificadas expresamente este tipo de conductas.

En el periodo de formación de los militares se proporciona información sobre temas de igualdad en las Fuerzas Armadas. El Observatorio Militar para la Igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas tiene como objetivo promover la igualdad real y efectiva entre ambos, impulsando que en los procesos de formación y reclutamiento esté presente la perspectiva de género, en base a lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas (Anexo F) busca dar una respuesta más efectiva a las situaciones de acoso dentro de la cultura de tolerancia cero frente a las posibles conductas de acoso sexual y por razón de sexo. Se resume las principales medidas que contempla:

– *Medidas preventivas:*

- La Guía práctica para la víctima de acoso.
- El Manual de buenas prácticas para el mando ante las situaciones de acoso.

- Formación global desde los centros de formación hasta la enseñanza de perfeccionamiento y en los cursos de Altos Estudios de la Defensa Nacional, en las unidades y zona de operaciones, haciendo un especial hincapié en la necesaria sensibilización.
  - Control y seguimiento de los casos de acoso y de la eficacia del protocolo.
- *Medidas de protección y apoyo:*
- Medidas cautelares (en vía disciplinaria o en vía penal).
  - Separación del acosador y de la víctima, mediante cambio de destino o nombramiento de comisión de servicios.
  - Atención de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico.
  - Creación de órganos, como unidad de trámite ajena a la cadena orgánica de mando.
  - Seguimiento y acompañamiento de la víctima.
- *Mecanismos sobre tramitación de denuncias:*

El procedimiento para la presentación de las denuncias facilita la confidencialidad del denunciante, así como la agilidad de la respuesta, garantizando una protección inmediata de la víctima desde el momento que presenta la denuncia a través de un órgano ajeno a la cadena orgánica de mando. Este trámite consta de los siguientes pasos:

### a) 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 o cualquier persona de confianza de la víctima.

Cuando se opte por la vía disciplinaria, si quien presenta la denuncia es militar, informará de tal circunstancia a su inmediato superior, salvo que éste coincida con el presunto infractor, en cuyo caso, informará al inmediato superior, quien informará a su Jefe de Unidad.

La denuncia podrá ir dirigida dependiendo de la vía elegida. Si se opta por la vía disciplinaria, a la Unidad de Protección frente al Acoso (UPA) o directamente a la Autoridad con competencia disciplinaria. Si se opta por la vía penal, al Juzgado Togado Militar o a la Fiscalía Jurídico Militar.

### b) 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 optarán por una de las siguientes actuaciones: el inicio de una información previa para el esclarecimiento de los hechos, la incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave, la remisión de la denuncia al Juzgado Togado Militar o a la Fiscalía Jurídica Militar correspondiente.

### Medidas contra el infractor

Las medidas que se pueden tomar contra el infractor son las que vienen recogidas en la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, así como las del Código Penal Militar:

- Arresto cautelar en los casos en que el acoso afecte también a la disciplina y sea necesario para restablecerla de modo inmediato.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

- Cese de funciones cuando la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
- Arresto preventivo cuando el acoso exija una acción inmediata por la trascendencia del riesgo que su no adopción pueda entrañar para el mantenimiento de la disciplina.
- Cese de funciones en el caso de no haber adoptado la medida prevista anteriormente y para evitar perjuicio al servicio.
- Pase a la situación administrativa de suspensión de funciones.

En relación con el Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se realizan las siguientes consideraciones:

- El protocolo de actuación merece una valoración positiva como primer paso en la acción de las Fuerzas Armadas para hacer frente al acoso pero debe ser completado y perfeccionado.
- El Protocolo contempla acciones preventivas que tiene como misión la información, la sensibilización y la formación del personal para prevenir conductas que puedan ser susceptibles de ser definidas como acoso. Entre ellas, figura la Guía práctica para la víctima de acoso y el Manual de buenas prácticas para el mando. Junto a ello, se contemplan acciones de formación y de divulgación. Este tipo de acciones son necesarias, pero deberían tener un carácter más completo e integrado. La experiencia demuestra que la mejor manera de luchar contra el acoso es actuando sobre el medio, estimulando la reacción no solo del acosado sino de todos los que lo presencian. Entre estas medidas, destacan una buena gestión de la comunicación. La "tolerancia cero" que correctamente proclama el protocolo no solo debe llegar con mayor intensidad a los miembros de las Fuerzas Armadas sino que debe ser conocida por la sociedad en su conjunto.
- El protocolo no trata de forma específica el acoso profesional.
- No es de aplicación al personal civil que trabaja en el Ministerio de Defensa.
- No realiza ninguna referencia a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, aunque el acoso es una conducta que afecta gravemente a la dignidad de la persona y a su salud.
- Es preciso simplificar y sistematizar las medidas de protección de la víctima recogidas en el Protocolo, en la Guía práctica para la víctima de acoso y en el Manual de buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso, de manera que sean más accesibles para las propias víctimas y para las autoridades que deben imponerlas.
- En relación con las garantías de las víctimas, se debería citar expresamente la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito.
- No contempla medidas de protección de testigos.
- Se debe favorecer la unificación de criterios y procedimientos entre las diferentes Unidades de Protección frente al Acoso (UPA), actuando la UPA dependiente de la Dirección General de Personal como autoridad de coordinación entre las UPA.
- Todas las modificaciones, estadísticas, actuaciones, etc. relacionadas con el protocolo deberían ponerse a disposición del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y del Observatorio de la vida militar.

Se resumen, a continuación, las medidas más importantes que se han implementado desde la entrada en vigor del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas de acuerdo con la información remitida por el Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres:

Entre las medidas que se contemplan en el citado Protocolo se encuentra, en el nivel organizativo, la creación de las Unidades de Protección frente al acoso que fueron creadas por Orden Ministerial DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que regulan la Unidad

de Protección frente al acoso (UPA). En cumplimiento de esta Orden Ministerial se han constituido las siguientes Unidades Protección frente al acoso: en la Dirección General de Personal, en la Jefatura de recursos humanos del Estado Mayor de la Defensa y en los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos y Armada, así como en los Organismos Autónomos dependientes del Ministerio de Defensa.

Alguna de estas Unidades no disponen de personal con dedicación exclusiva. Cuentan, entre otros, con oficiales médicos, psicólogos y jurídicos.

De acuerdo con los informes recibidos de la Subsecretaría de Defensa, se resume la actividad principal desarrollada por las UPA durante el año 2016:

UPA del Estado Mayor de la Defensa: Sus actividades han ido encaminadas a la difusión tanto del Protocolo como de las guías prácticas.

UPA del Órgano Central: Con independencia de su labor divulgativa, y como consecuencia de su anticipada implantación en tanto se constituyesen las Unidades de protección en el resto de la estructura de los Ejércitos y Armada y Organismos Autónomos, atendió y se hizo cargo, de forma provisional, de las consultas planteadas y de los diferentes casos que motivaron la correspondiente consulta. Se recibieron un total de 20 consultas que fueron informadas, asesoradas o derivadas al órgano competente en el supuesto que no fueran de esta UPA.

UPA del Ejército de Tierra: Las actividades realizadas han ido encaminadas a la prevención, a través de la información, formación y sensibilización, impartiendo conferencias, divulgando el Protocolo, la Guía para la víctima de acoso y el Manual de buenas prácticas así como el seguimiento y control de casos. Se atendieron consultas relacionadas con la aclaración de algunos aspectos del Protocolo, así como cinco consultas anónimas planteando algún tipo de problemas y un total de once consultas relativas algunas de ellas con violencia de género, con acoso sexual y por razón de sexo o con algún tema ajeno al objeto del Protocolo. Se impartieron conferencias en diversos centros de enseñanza (Academia General Básica de Suboficiales, Escuela de Guerra, Academia de Ingenieros) y en otras Unidades, Centros u Organismos.

En general el resto de las UPA atendieron a las consultas recibidas, a tareas de difusión de Protocolo y de su normativa de desarrollo así como a actividades de formación.

Uno de los ejes principales del Protocolo es la prevención, destacando entre las medidas puestas en marcha para llevarla a cabo las siguientes:

- Se ha elaborado la "Guía práctica para la víctima de Acoso" y el "Manual de buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso". Ambos documentos se encuentran disponibles en la página web del Ministerio de Defensa<sup>2</sup>. (En general su contenido no contempla el punto de vista de la víctima y es mera reproducción de las normas disciplinarias).
- Se ha elaborado un programa relacionado con la prevención del acoso para incluirlo en los temarios de acceso a los distintos cuerpos y escalas, en los planes de estudio de la enseñanza de formación, en los cursos de Estado Mayor y de actualización para el acceso a las diferentes escalas, así como en los cursos de perfeccionamiento y Altos Estudios de la Defensa Nacional que incluyen contenidos relacionados con recursos humanos.

<sup>2</sup> [www.defensa.gob.es](http://www.defensa.gob.es).

- Se han desarrollado conferencias sobre el Protocolo en las fases de concentración previas al despliegue de efectivos en operaciones de mantenimiento de la paz y en diversas unidades.

Por otra parte y en cumplimiento de lo establecido en el apartado 8.3 "Formación y sensibilización" del protocolo, las UPA han elaborado el Plan Divulgativo Anual de Conferencias para el año 2017.

## B) MEDIDAS SANCIONADORAS

En este apartado del informe se resumen las conclusiones más importantes obtenidas de la experiencia de la Jurisdicción militar en el tratamiento de conductas relacionadas con el acoso sexual, por razón de sexo y laboral con anterioridad a la tipificación específica de las conductas relacionadas con el acoso en la Ley Orgánica 4/2014, de Régimen Disciplinario en las fuerzas Armadas, en la Ley Orgánica 14/2015, del Código Penal Militar y de la aprobación del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

En algunos de los casos analizados, se han observado retrasos en la denuncia por parte de la víctima de cualquiera de estas conductas, lo que ha motivado que no se adoptasen a tiempo las oportunas medidas de protección de la víctima.

Tanto en la prevención previa a la vía judicial como en el correspondiente procedimiento que pueda derivarse con respecto al acoso sexual y profesional, se echaba en falta la adopción de medidas de protección de testigos, por lo que la Fiscalía Togada aprobó el pasado mes de febrero del pasado año la Instrucción 1/2016 sobre "La actuación del Fiscal en materia de información y protección procesal a militares víctimas en el ámbito castrense de violencia, trato degradante o acoso (sexual, por razón de sexo o profesional derivado de los anteriores)" (Anexo "G").

Este tipo de delitos son de carácter pluriofensivos y el bien jurídico primario es el buen desenvolvimiento del servicio y la disciplina.

El acoso reviste características propias:

- Mayor rigor en el tratamiento de las conductas abusivas.
- Temprana reacción.
- Falta de contornos nítidos entre los ilícitos disciplinarios y los penales militares.
- Se debe diferenciar con la falta de educación en el trato y machismo verbal que debe, en su caso, recibir el reproche disciplinario o penal militar que corresponda.

Normalmente las conductas denunciadas comprenden hechos de diferente naturaleza sin un hecho determinante que permita cualificar la acción, por lo que es difícil graduar el "umbral de gravedad".

Por último, la Jurisdicción militar echa en falta un glosario de términos sobre las distintas acepciones y terminología relacionadas con el acoso. En el Anexo "B" se recogen diversos términos relacionados con este tema.



## **6.- CONCLUSIONES**



## 6.- CONCLUSIONES

Del estudio de la documentación analizada, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

I.- El acoso sexual, acoso por razón de sexo, laboral y profesional constituyen un grave atentado contra la dignidad, la integridad y los derechos humanos de las personas. Además, en las Fuerzas Armadas se atenta contra aspectos esenciales para la institución militar contenidos en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y en las reglas de comportamiento del militar (artículo 6.1. de la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas).

II.- Los organismos e instituciones relacionados con el acoso, incluyendo a las Fuerzas Armadas de muchas naciones, han comenzado recientemente a abordar este problema. La experiencia de otros países de nuestro entorno pone de manifiesto que las actuaciones para alcanzar la igualdad y erradicar conductas que, como el acoso, dañan gravemente la imagen de las Fuerzas Armadas y de las personas que se integran en ella, no deben limitarse a ser regulaciones aisladas, sino constituir auténticas políticas. Por ello, han de configurarse como un conjunto de acciones integradas y destinadas a una finalidad determinada, que en este caso es impedir y, en su caso, acabar con el acoso.

III.- Es preciso conocer con detalle la realidad del acoso en las Fuerzas Armadas. Para ello, sería preciso que una institución, que dispusiera de medios para ello, llevara a cabo un estudio de naturaleza empírica, en el que no solo se recogieran datos estadísticos sino valoraciones por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas sobre la situación actual y las respuesta obtenida a la hora de hacer frente al problema. Este trabajo previo debería de ser llevado a cabo por instituciones con experiencia en este tipo de análisis y podría ser interna o externa a las Fuerzas Armadas<sup>1</sup>. Un análisis de este tipo previene

---

<sup>1</sup> El "Report on Abuse in Defence" elaborado durante dos años por la "Defence Abuse Response Task Force" y publicado en 2014 para las Fuerzas Armadas australianas constituye un buen ejemplo del método a seguir en este campo.

de caer en la improvisación y resulta imprescindible para determinar con precisión la dimensión y caracteres del problema sobre el que se pretende actuar, lo que es un paso previo a la hora de determinar los medios para hacerle frente.

IV.- Hay una gran variedad de conductas que pueden incluirse en los distintos tipos de acoso y diferentes percepciones de acuerdo con el contexto o cultura de que se trate, lo que dificulta su delimitación conceptual y la adopción de una terminología común relacionada con el acoso (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral, profesional, "mobbing", violencia psicológica, agresión sexual, abuso sexual, etc.).

V.- En España no hay métodos homogéneos para la obtención, tratamiento y valoración de datos, por lo que es difícil su comparación.

VI.- Algunas Fuerzas Armadas de los países del entorno de España disponen de mecanismos ajenos a la cadena de mando para recibir e investigar y analizar los casos de acoso.

VII.- Las Fuerzas Armadas españolas, con la entrada en vigor del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, han comenzado a implementar diversas medidas de prevención, formación, sensibilización, información y de apoyo a las víctimas.

VIII.- El objetivo de "tolerancia cero" del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, requiere prevenir también todas aquellas conductas que potencien un clima propicio de acoso.

IX.- En la casi totalidad de los casos de acoso iniciados en 2016 la víctima es mujer.

X.- En la actualidad no se han dado casos suficientes en número como para extraer conclusiones en relación con la posible detección de situaciones o comportamientos potenciales que favorezcan las conductas de acoso.

XI.- Una adecuada comunicación de la información relacionada con el acoso favorece el objetivo de "tolerancia cero".

XII.- Desde la entrada en vigor del Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, se ha observado un incremento en la sensibilización de la cadena del mando y del resto del personal en lo relacionado con este tema.

## **7.- RECOMENDACIONES**



## 7.- RECOMENDACIONES

I.- Normalizar los mecanismos de recogida, tratamiento y valoración de datos e información sobre las conductas de acoso en las Fuerzas Armadas. Estos datos deberían incluir extremos tales como número de casos, periodicidad, tipos de supuestos, patrones de comportamiento, género de las personas acosadas y acosadores, variables que influyen en la conducta del acosador, posición de la persona acosada, posición de la persona acosadora. Sería igualmente oportuno recoger datos acerca de la reacción ante los casos existentes hasta el momento.

II.- Homogeneizar la estructura general de todos los protocolos existentes para facilitar su comprensión independientemente del ámbito laboral en el que sean elaborados.

III.- Recoger en el Protocolo medidas que ya existen en el ordenamiento jurídico referido a las Fuerzas Armadas, como son la tipificación como faltas leves de las conductas en el art. 6.30 y 6. 26 de la Ley Orgánica 8/2014, de régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. La represión temprana de conductas que incluyen el desprecio por razón de género o la ofensa a compañeros con acciones o palabras indecorosas o indignas sirve para demostrar la voluntad del mando para acabar con formas de acoso difuso, lo que tiene efectos disuasorios sobre tipos más graves de acoso. La menor gravedad de la sanción puede estimular, además, las denuncias de los agraviados o de terceros.

IV.- Impulsar la labor de concienciación de todos los miembros de las Fuerzas Armadas, dado que la mejor manera de luchar contra el acoso es actuar sobre el ambiente que lo rodea.

V.- Continuar con la implementación de las medidas contempladas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

VI.- Poner a disposición del Consejo de Personal y del Observatorio de la vida militar la información relacionada con el Protocolo de actuación en las Fuerzas Armadas.

VII.- Aplicar a las militares la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, que regula el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

VIII.- Modificar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas de acuerdo con la experiencia que se vaya obteniendo en su aplicación.

IX.- Establecer una política activa del Ministerio de Defensa para transmitir a la sociedad la "tolerancia cero" y particularmente sobre la aplicación de la normativa y el desarrollo de actuaciones para la prevención y protección ante cualquier posible conducta constitutiva de acoso.

*Voto particular que formula Mariano Casado Sierra, miembro del Observatorio de la Vida Militar, al Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado el día 15 de noviembre de 2017*

Dado el carácter de órgano colegiado que tiene el Observatorio de la Vida Militar y sin perjuicio de que no se ha aprobado su reglamento, puede considerarse que los miembros del mismo pueden ejercer la facultad conferida en el artículo 19. apartado 5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público Por ello y con el máximo respeto a la opinión expresada por la mayoría del Observatorio, disiento del contenido, conclusiones y recomendaciones del Estudio, en los términos que ya tuve ocasión de manifestar durante la deliberación del mismo.

El mandato que recibió el Observatorio del Pleno del Congreso de los Diputados (Proposición No de Ley, aprobada el 28 de abril de 2015 por el Pleno del Congreso de los Diputados) fue el siguiente:

“6. Interesar asimismo, por parte de las Cortes Generales, al Observatorio de la vida militar, la realización de un estudio específico sobre la situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas, con análisis de derecho comparado sobre esta materia, y la elaboración de recomendaciones, así como incluir entre

los parámetros de análisis anual de dicho Observatorio los relativos a la situación de acoso sexual, laboral y profesional en el seno de las Fuerzas Armadas.”

Partiendo de ese mandato, he defendido que una de las principales cuestiones que debían ser objeto de nuestro estudio era el propio Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, en el estudio aprobado por la mayoría del Observatorio, hay un acercamiento al mismo del que no se derivan conclusiones o recomendaciones en línea con procurar su mejora en aspectos concretos que considero del todo relevantes.

El Protocolo es sin duda un avance muy importante en relación con el reconocimiento de un fenómeno social negativo que también sucede en el seno de los Ejércitos. Pero ello no es razón suficiente para que no podamos analizar su contenido y las medidas que en el mismo se recogen para, en su caso, proponer recomendaciones de mejora. En esa línea, una de las características del Protocolo es que concentra sus diversas medidas de protección y apoyo a las víctimas de acoso, en relación con la actividad propia del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, y singularmente en el procedimiento disciplinario previsto en la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. Esto es una afirmación que se desprende de la lectura del mismo y del contenido de la Guía Práctica para la Víctima de Acoso y del Manual de Buenas Prácticas para el Mando, estos últimos elaborados por la Subsecretaría de Defensa.

Lo que me preocupa y me ha llevado a emitir este voto particular es precisamente la posición de la víctima del acoso en el seno del procedimiento disciplinario militar. La víctima no tiene posibilidad alguna de participar activamente en el expediente disciplinario, –o en las fases previas al mismo como son las informaciones reservadas– más allá de ser llamada como testigo en su caso. Es decir, en el seno del procedimiento declarará el presunto autor del acoso, con todas las garantías de defensa y podrá participar en todos y cada uno de los actos que se produzcan en el mismo, para la averiguación de los hechos y para la depuración de las presuntas responsabilidades que de los mismos pudieran derivarse. La víctima únicamente será llamada en calidad de testigo, sin otra participación o intervención. Solo en el caso de que el procedimiento disciplinario se haya iniciado por parte disciplinario de la víctima, a esta le será comunicada la resolución que ponga fin al expediente, pero no podrá interponer recurso alguno, ni en sede disciplinaria ni en sede judicial militar, si considerase que lo resuelto no salvaguarda sus derechos.

Mi posición sobre esta cuestión consiste en que la víctima de acoso debe poder intervenir en el procedimiento disciplinario desde el primer momento hasta el último. Debe poder estar presente en las diligencias de investigación que se practiquen por el instructor del expediente, sean de oficio, a instancia del expedientado e instar las que considere oportunas, al mismo nivel que puede intervenir la persona a quien se imputa indiciariamente el acoso. Con las mismas garantías y derechos, entre otros el de ser asistida de letrado. Esta intervención de la víctima garantiza que no se verán afectados sus derechos e intereses legítimos y que podrá interponer los recursos disciplinarios y acceder a la vía jurisdiccional en el caso de que no estuviera de acuerdo con las resoluciones adoptadas por la Administración disciplinaria. Dicho en otros términos, la víctima estaría en posición de igualdad con respecto al presunto acosador.

El Protocolo contiene diversas medidas en esa dirección. Por ejemplo, la no necesidad de respetar el conducto reglamentario, la exoneración de dar cuenta del parte disciplinario al superior jerárquico si tiene que ver con los hechos relativos al acoso,

e incluso la “puesta a su disposición de toda la información sobre el procedimiento junto con las medidas cautelares y provisionales que pudieran corresponder”, medidas que no están expresamente reconocidas en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. También, se establece en el Protocolo que entre las “Medidas de protección” están las medidas de asesoramiento jurídico, que no se extienden a la participación activa de la víctima en el expediente disciplinario. (Apartado 9 del Protocolo). Sin embargo no da un paso más y deja sin reconocer la participación activa de la víctima en el procedimiento disciplinario.

Frente a esta postura que defiende, podrían señalarse que la participación de la víctima no está justificada porque no tiene intereses protegibles en el procedimiento disciplinario o que su participación en el mismo afectaría a la disciplina. Pero ambas cuestiones, desde mi punto de vista, no tienen soporte real alguno. Sobre la primera cuestión, parece evidente que la víctima de acoso tiene legitimación que viene ligada a un interés legítimo que deriva de que lo que suceda en el expediente disciplinario puede producir efectos en su esfera jurídica. Además, este interés legítimo surge con intensidad si tenemos en consideración lo que se dice y reconoce en el propio Protocolo, al señalar que el acoso afecta a una pluralidad de derechos fundamentales y profesionales de toda víctima, de cada víctima. En el preámbulo se dice lo siguiente:

“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”

Además, el acoso incide de manera directa en el derecho al desarrollo de la carrera militar “en lo referente al régimen de ascensos, destinos y demás elementos que la configuran, de acuerdo con las expectativas de progreso profesional” (Art. 18 LOD-DFAS), aspectos que sin duda se ven afectados por el propio acoso e incluso por la adopción de medidas de protección a la víctima que puedan suponer un cambio de destino, de localidad de residencia, lo que, a su vez puede afectar a su vida personal y familiar. No se está en el tratamiento disciplinario del acoso ante un interés exclusivo de las Fuerzas Armadas, o ante bienes jurídicos que protejan el interés general de los Ejércitos. Estamos ante hechos o ilícitos disciplinarios que sin perjuicio de cuestionar la disciplina, el ejercicio del mando o el servicio, lesionan bienes jurídicos personalísimos relativos a la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas del militar, como se reconoce expresamente al categorizar los delitos militares de acoso sexual como una categoría propia de delitos, los “delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas de los militares” (Título III, del Libro Segundo del Código Penal Militar), lo que resulta aplicable a las faltas disciplinarias que puedan producirse en aplicación de los artículos 7, apartado 30 (falta grave) y 8, apartado 12 (falta muy grave) de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

Por ello, la víctima de una falta disciplinaria de acoso sexual o por razón de sexo ha de poder participar activamente en el procedimiento disciplinario y tener acceso

a la obtención de tutela judicial efectiva ante los órganos de la jurisdicción contencioso-disciplinaria para no ser tratada de forma discriminatoria y ver afectado negativamente el derecho a la igualdad del artículo 14 de la Constitución. Esto además está plenamente alineado con el concepto de interesado que se establece en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, aplicable con carácter supletorio en el procedimiento disciplinario militar, en virtud de lo previsto en la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

La disciplina, como principio instrumental de las Fuerzas Armadas, tampoco resulta afectada por el hecho de que la víctima de acoso participe plenamente en el procedimiento disciplinario. Esta cuestión quedó definitivamente resuelta en relación con la posibilidad de ejercer la acusación particular en los procesos militares por delito, a través de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, número 115/2001, de 10 de mayo, cuya doctrina es perfectamente extrapolable al ámbito disciplinario.

Podríamos decir que la aplicación de los derechos de las víctimas de delitos debería proyectarse sin limitación alguna en la posibilidad de que las víctimas de acoso - en relación con los ilícitos disciplinarios - pudieran participar activamente, debidamente asistidas por letrado, en toda la tramitación del expediente disciplinario. Para ello sería necesario que se recogiera tal posibilidad en el Protocolo. Esto además ha sido señalado por la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados en la "Proposición NO de Ley por la que se insta al Gobierno a elaborar con la mayor brevedad posible un protocolo de buenas prácticas para la actuación, prevención y protección de las víctimas que denuncien acoso psicológico, moral y laboral en el marco de la actividad profesional de las Fuerzas Armadas, aprobada en su sesión del día 25 de abril de 2017. (BOCG serie D, núm. 154). La Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, concreta el derecho de participación activa de la víctima (Artículo 11) en dos ámbitos que aplicados al ámbito disciplinario consistirían en la consideración de parte de la víctima, que podrá estar presente en todas las diligencias asistida y asesorada por letrado, proponer prueba, tener acceso al procedimiento disciplinario, interponer recurso contra la resolución que ponga fin al expediente y, una vez agotada la vía disciplinaria, acudir al recurso contencioso-disciplinario.

Esto que planteamos resulta congruente con las cuestiones citadas en el apartado del Estudio 5.2.A "medidas de prevención, formación y apoyo, del Punto 5 "Aproximación nacional", que no se han trasladado a las conclusiones y recomendaciones del mismo, y que fueron expresadas de la manera siguiente:

- "En relación con las garantías de las víctimas, se debería citar expresamente la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito".
- "No contempla medidas de protección de testigos".

Por lo tanto, considero que en el Estudio debería haberse incluido una recomendación de modificación del Protocolo para reconocer expresamente el derecho de la víctima de acoso a la participación activa en el procedimiento disciplinario y en las vías de impugnación posteriores a la resolución que pudiera ser dictada en el mismo. No debe olvidarse además que el mandato del Pleno del Congreso de los Diputados no finaliza con la emisión del Estudio, ya que en el acuerdo adoptado por el mismo se indica que el Observatorio debe "incluir entre los parámetros de análisis anual de dicho Observatorio los relativos a la situación de acoso sexual, laboral y profesional en el seno de las Fuerzas Armadas".

Para terminar, considero igualmente que el personal que integra las Unidades de Protección frente al Acoso (UPA), debe estar destinado en las mismas y no únicamente adscrito. La importancia de las UPAS y el número de funciones que en las mismas se desarrollan, demanda de los distintos profesionales que las integran dedicación exclusiva a esos cometidos, sin relación con otras unidades que puedan tener encomendada la tramitación de los expedientes disciplinarios, como es el caso de los miembros del Cuerpo Jurídico Militar de cada UPA, que no deberían estar destinados en las asesorías jurídicas de unidades, de los Ejércitos o de los órganos centrales del Ministerio de Defensa, para evitar su relación con la cadena de mando. La función principal de cada UPA es la de proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la víctima, además de ser cauce de denuncia y de información, sensibilización y difusión del Protocolo. Las acciones que constituyen el cometido de las UPAS requieren una formación especializada y continua, y una experiencia, que solo son posibles si quienes las integran están destinados en las mismas. Esto es lo que establece el apartado 6 del Protocolo y por ello, debería haberse incluido una recomendación en tal sentido en el Estudio aprobado por la mayoría.

Y en tal sentido emito este Voto particular.

Madrid, a diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete.

**FDO. MARIANO CASADO SIERRA**



**ANEXOS**



## ANEXO "A"

### PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día de hoy, con motivo del debate de la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, 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, en las Fuerzas Armadas, publicada en el «BOCG. Congreso de los Diputados», serie D, núm. 637, de 27 de marzo de 2015, ha acordado lo siguiente:

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

1. Continuar promoviendo una cultura de tolerancia cero frente a las posibles conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y el profesional.
2. Sustentar la política de tolerancia cero, a través de la elaboración de un protocolo, previa consulta y consenso con los Grupos Parlamentarios, para la prevención de las posibles conductas de acoso, la protección a la víctima, desde el establecimiento de los canales de comunicación y de los procedimientos adecuados que garanticen sus intereses legítimos y salvaguarden su identidad y carrera profesional, así como el establecimiento de medidas contra el infractor.
3. Se contemplarán las siguientes medidas:
  - a) Preventivas, de información, formación y sensibilización, así como la realización de estudios y análisis.
  - b) De protección de la víctima, de apoyo y asistencia, y de protección de sus derechos, incluyendo las medidas de movilidad que resulten oportunas, así como la confidencialidad y salvaguarda de sus derechos legítimos, evitando cualquier tipo de represalias.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

c) De seguimiento y control de los casos, del personal implicado y de las medidas adoptadas.

4. Las actuaciones administrativas correspondientes serán supervisadas por unidades específicas de un órgano especializado externo a la cadena de mando.

5. La persona responsable de la Subsecretaría de Defensa comparecerá anualmente para informar sobre la política de personal del Ministerio, dedicando un apartado de su exposición a la política de prevención y la aplicación del protocolo de lucha contra el acoso sexual, por razón de sexo y el profesional que se derive de ellas.

6. Interesar asimismo, por parte de las Cortes Generales, al Observatorio de la vida militar, la realización de un estudio específico sobre la situación de medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de represión de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas, con análisis de derecho comparado sobre esta materia, y la elaboración de recomendaciones, así como incluir entre los parámetros de análisis anual de dicho Observatorio los relativos a la situación de acoso sexual, laboral y profesional en el seno de las Fuerzas Armadas.»

Se ordena la publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de abril de 2015. —P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

## **ANEXO "B"**

### **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

#### **Violencia contra la mujer**

Por "violencia contra la mujer" se entiende una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres. Se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueda implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

#### **Género**

Por "género" se entenderán los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres.

#### **Agresión sexual**

Cualquier persona que, con violencia o amenazas o por abuso de autoridad, obliga a alguien a realizar o someterse a actos sexuales.

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

El que atentare contra la libertad sexual de otra persona, utilizando violencia o intimidación, será castigado como responsable de agresión sexual con la pena de prisión de uno a cinco años.

- Definición según el Secretariado de la UN, definido en el Boletín de la Secretaría General de la ONU: UN Doc. ST/SGB/2008/5, NACIONES UNIDAS, 2008.

#### Agresión Sexual (Sexual Abuse/ Sexual Assault)

Incluye la violación, y en algunos contextos es referida como «violencia sexual». Es un delito y, como tal, está definido en la legislación penal nacional.

Algunos estudios de la OTAN han recogido la siguiente definición: «acto real o amenaza física de naturaleza sexual bien por la fuerza u otras condiciones coercitivas. Va aumentando el reconocimiento de que la agresión sexual se comete en el ámbito de las Fuerzas Armadas tanto contra hombres como contra mujeres. Como ejemplo, un estudio en 2014 en el entorno militar de los EE.UU., demostró que el 4.3% del personal femenino y un 0.9% del masculino habían experimentado «contacto sexual no deseado» a lo largo del último año. La Policía Militar de las Fuerzas Armadas del Reino Unido informó que 53 denuncias de violación y 103 de «agresión sexual» durante 2012 y 2013 fueron admitidas a trámite. El abuso sexual también puede producirse sobre la población local, tanto durante el desarrollo de misiones en el exterior, como en las proximidades de las bases en territorio nacional.

#### Abuso sexual

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

El que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, realizare actos que atenten contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona, será castigado, como responsable de abuso sexual, con la pena de prisión de uno a tres años o multa de dieciocho a veinticuatro meses.

#### Acoso por razón de sexo

Comportamiento no deseado, practicado por motivos relacionados con el sexo, con el objetivo o el efecto de violar la dignidad de un trabajador o una trabajadora para crear un clima de intimidación, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

- Directiva 2002/73/CE

Acoso: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

## Acoso sexual

Comportamientos indeseados de connotación sexual, expresados en forma física, verbal o no verbal, que tienen el propósito o el efecto de violar la dignidad de una trabajadora o un trabajador y de crear un clima de intimidación, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Es el equivalente según los documentos traducidos a "sexual harassment".

– Directiva 2002/73/CE.

Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

– Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

– Traducción de la definición de Acoso sexual dada por la NN.UU. en su boletín ST/SGB/2008/5 de 11 de febrero de 2008

Acoso sexual es un aproximación sexual mal recibida, solicitud de favor sexual, verbal o conducta física o gesto de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento de tinte sexual que pudiera ser razonablemente esperado o percibido como ofensa o humillación a otro, cuando tal conducta interfiere con el trabajo, es hecha por la condición de empleado o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo, incluyendo también el típico patrón de comportamiento, que puede, además, tomar la forma de un incidente aislado. El acoso sexual puede ser ejercido por personas del mismo sexo o del sexo opuesto. Ambos, hombres o mujeres, pueden ser a la vez víctimas u ofensores.

## Acoso laboral

El «mobbing» se define como cualquier conducta del empleador o superior jerárquico, sistemática y prolongada en el tiempo, mantenida contra el trabajador en el lugar de trabajo, que se traduce en un comportamiento hostil sistemático y reiterado y que llega a asumir formas de abuso o persecución psicológica, de las que se puede derivar la mortificación moral y la marginación del empleado, en detrimento de su equilibrio psicofísico y de su personalidad en su conjunto.

– La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, modificada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio.

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, 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.

– Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Definición de acoso laboral. –Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing»–. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

– El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, en su nota técnica de prevención número 854, del año 2009.

«Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.»

– Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) en su Sentencia núm. 591/2011 de 1 junio.

En definitiva, el acoso moral o «mobbing», que precisamente se caracteriza por una violencia psicológica, ejercida de modo continuado y recurrente, prolongada en el tiempo, sobre una persona con el torcido fin de manchar su reputación, conturbar el ejercicio de su actividad, con el premeditado objetivo de hacerle abandonar su puesto de trabajo. Se trata, en suma, de una efectiva y sistemática persecución o acoso por parte del superior dirigida a la eliminación de un incómodo empleado.

### **Acecho («stalking»)**

En el campo de la «persecución», comúnmente indicada con la palabra anglosajona «stalking», que literalmente significa «estar en acecho» y que, en términos psicológicos, constituye un fenómeno relacional complejo también conocido como «síndrome del acosador persistente».

Aunque las definiciones legales de «stalking» (acecho/acoso) varían de una jurisdicción a otra, una buena definición de «stalking» sería un patrón de conducta dirigido contra una persona específica que llevarían a una persona sensata a sentir miedo.

No se conoce su existencia en la legislación nacional.

### **Hostigamiento sexual**

(«Sexual harassment»): puede ser similar al acoso sexual pero con otra terminología.

### **Bullying**

Es un anglicismo que no se define en el diccionario de la Real Academia Española (RAE). Se entiende como el uso de la fuerza o del poder (social o psicológico), la amenaza o la

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

coerción con el fin de abusar, intimidar o dominar agresiva y deliberadamente a otros. Referido principalmente al maltrato escolar en el caso de España, el término lo recoge la normativa británica aplicada a los tipos de acoso en sus Fuerzas Armadas.

### **Violencia sexual o asalto sexual (sexual violence o sexual assault)**

En terminología norteamericana, es el contacto sexual caracterizado por el uso de la fuerza, amenazas, intimidación o abuso de la autoridad cuando no hay consentimiento de la víctima.

### **Ciberacoso (cyberbullying), acoso virtual o acoso cibernético**

Es el uso de información electrónica y medios de comunicación digitales para acosar a un individuo o grupo de individuos, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios.

### **Discriminación Sexual (Sexual discrimination)**

Tratamiento injusto, distinción arbitraria, exclusión o restricción hecha en base al sexo o género. En ciertas Fuerzas Armadas (FAS) las mujeres todavía experimentan discriminación sexual "directa": ciertos destinos o puestos están vetados a las mujeres. Más ampliamente extendido está el concepto de discriminación sexual "indirecta", definida como condiciones, requisitos, políticas o prácticas que aparentemente son neutrales en relación a la condición de hombre o mujer, pero que, de hecho, los miembros de un género encuentran muchas más dificultades para cumplirlas que los del otro género.

#### **Discriminación directa**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

#### **Discriminación indirecta**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



## ANEXO "C"

### SENTENCIAS RELEVANTES

#### TRIBUNAL SUPREMO

- **Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso- Administrativo) Sentencia de 23 de julio de 2001.**

Esta sentencia puede ser considerada como el primer pronunciamiento jurisprudencial respecto del acoso moral en España, definiendo al acoso moral como *"actuaciones que constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público reclamante carente de toda justificación"*.

- **Tribunal Supremo (Sala de lo Militar) Sentencia de 3 mayo 2006.**

Oficial que a mujer soldado bajo su mando y en público, dirige comentarios soeces y repetidamente. Pese a la oposición manifiesta de ésta, le propone mantener relación sentimental.

El Tribunal Militar Territorial Cuarto dictó Sentencia, de fecha 30-11-2005, en la que condenó al acusado como autor responsable de un delito de abuso de autoridad, a la pena de cuatro meses de prisión con sus accesorias legales.

Contra la anterior Resolución el condenado interpuso recurso de casación.

El Tribunal Supremo declara no haber lugar al recurso.

“a) Respecto de la condición de superior jerárquico que en la Sentencia se atribuye al procesado, a la sazón Alférez de artillería, respecto de la denunciante entonces Soldado de dicha Arma que formaba parte de determinada Batería una de cuyas Secciones mandaba aquél; cuestiona la parte recurrente dicho carácter en base a que algunos de los hechos objeto de enjuiciamiento se desarrollaron fuera de la Unidad y al margen del servicio. En el desarrollo del motivo el recurrente, que por lo demás conoce nuestra doctrina al respecto, niega lo que jurídicamente no es discutible en contemplación de lo dispuesto en los arts. 12 CPM y 12 de las RROO, y la constante interpretación que de dichos preceptos viene haciendo esta Sala, conforme a la cual la relación jerárquica entre los militares, con la correlativa superioridad y subordinación que de ésta se deriva, tiene carácter permanente y se proyecta fuera del servicio con independencia de cualquier condicionamiento, fijando el empleo la posición relativa entre los militares (Sentencias 13.01.2000; 08.10.2001; 01.07.2002; 02.11.2004; 13.07.2005 y 17.11.2005, entre otras de fecha reciente). Ello con independencia de que los episodios que se recogen en el «factum» sentencial, en su gran mayoría tuvieron lugar en el acuartelamiento de la Unidad de destino y en el desarrollo de actos propios del servicio.”

...

“El punto de referencia a propósito de lo que deba considerarse trato degradante sigue siendo el «Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales» (art. 3º), así como los Tratados y Acuerdos Internacionales suscritos por España que forman parte de nuestro derecho interno según disponen los arts. 10.2 y 96.1 CE; y asimismo el art. 15 de la Constitución que proclama el derecho fundamental a la integridad moral sin que, en ningún caso, cualquier persona pueda ser sometida a tratos degradantes. Lo que deba considerarse como tal es concepto normativo relativamente indeterminado, respecto del que doctrina y jurisprudencia coinciden en destacar los dos elementos que lo componen, requirentes de la causación por el sujeto activo de tratos físicos o síquicos perjudiciales para quien los padece, que han de revestir un mínimo de gravedad cuya apreciación es cuestión no exenta de relativismo por su propia naturaleza, y de circunstancialidad en función del conjunto de los datos objetivos que concurran en el caso y los subjetivos o personales de la víctima, susceptibles de humillarla, envilecerla y quebrantar en el caso su resistencia física o moral que produzca en ésta como resultado sentimientos de temor, angustia o inferioridad. En tal sentido se han pronunciado Sentencias que podríamos denominar clásicas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) interpretadoras del art. 3º del mencionado Convenio, de 18.01.1978; 25.04.1978 y 25.02.1982, y más recientes de fecha 10.05.2001 y 22.10.2002; del Tribunal Constitucional 120/1990, de 27 de junio; 57/1994, de 28 de febrero; y 116/1996, de 8 de julio; de esta Sala 30.10.1990; 14.09.1992; 23.03.1993; 12.04.1994; 25.11.1998; 23.01.2001; 02.10.2001; 20.04.2002; 20.09.2002; 28.03.2003; 12.12.2003; 05.05.2004; 27.10.2004 y 13.07.2005; y de la Sala 2ª de este Tribunal Supremo recaídas sobre todo a propósito de la figura delictiva del art. 173 CPC, 14.11.2001; 08.05.2002; 14.11.2003; 22.06.2004 y 13.07.2004.”

...

“La anterior observación se enfrenta al relato probatorio, y, además, pierde de vista una serie de factores que forman parte de los hechos acreditados que dotan a éstos de la relevancia punitiva apreciada por el Tribunal del enjuiciamiento. El primero de ellos se refiere a que no se está ante un acto aislado de torpe y grosera desconsideración de que se hace objeto a otra persona, del género femenino en este caso, sino que se trata de una conducta vejatoria repetida durante diez meses, período de tiempo durante el cual el procesado inició y persistió en una actuación respecto de la denunciante de acercamiento y acoso, en busca de una relación en la que están presentes sucesos de

*innegable contenido sexual, que en ningún momento fue consentida, tolerada o deseada por la denunciante quien en modo alguno dio motivo al procesado para insistir en una iniciativa suscitada por éste, en el curso de las relaciones militares por definición jerarquizadas y que en este sentido resultaba improcedente. El segundo componente está representado por el innegable «plus» de prevalimiento con que se comportó el procesado, en el desarrollo de la función castrense fuertemente disciplinada, elemento que aun siendo inherente al delito de «abuso de autoridad» mediante el que también se protege el valor disciplina consustancial a la organización castrense, debe destacarse en el caso para alcanzar las consecuencias penales a que ha llegado el Tribunal sentenciador con razonamientos que esta Sala comparte.*

*La superioridad derivada de la posición que el mayor empleo militar confiere, con carácter permanente y en cualquier circunstancia como antes se dijo, fue aprovechada esencialmente cada vez por el procesado desde la condición de mando directo, para imponer su voluntad arbitraria respecto de la propia de la Soldado denunciante, amparándose aquel en la realidad de una relación de servicio dentro de cuya estructura la subordinación reduce de modo innegable la capacidad de reacción del militar jerárquicamente inferior por razón de empleo. El reproche que se dirige al procesado, encuentra indudable y especial fundamento en la utilización caprichosa de las potestades funcionales que tenía atribuidas, para coartar la libre determinación de la Soldado en su esfera privada que forma parte, por tanto, de su capacidad de decisión. Abunda en las anteriores consideraciones que el procesado aprovechara la presencia del resto de los Soldados de la Sección a su cargo para dirigir a la ofendida los comentarios de corte soez que figuran en el «factum» sentencial con el efecto ofensivo y denigratorio que se extrae de la literalidad de las expresiones proferidas. El procesado desconoció las reglas y mandatos que forman parte de la esencia misma del Estatuto militar, representadas básicamente por las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas (RR.OO), y en concreto las que se refieren al trato hacia los militares de inferior empleo (art. 28; 35 y 99 RROO), y la específicamente destinada a preservar la dignidad y los derechos inviolables de la persona, sin que «ningún miembro de los Ejércitos pueda hacer objeto a los demás, ni sufrir él mismo, maltrato de palabra u obra, ni cualquier otra vejación o limitación indebida de sus derechos» (art. 171 RROO).*

**- Tribunal Supremo (Sala de lo Militar, Sección 1ª) Sentencia de 1 diciembre 2006.**

La Sentencia del Tribunal Militar Territorial Quinto, de fecha 6-2-2006, absolvió a un Brigada de los delitos de abuso de autoridad y acoso sexual de que venía acusado.

Contra la anterior Resolución recurrió en casación el Fiscal Togado.

El TS desestima el recurso.

...

*“En la apreciación de la Sala Segunda (cfr., por todas, S. de 23.06.2000 ) el acoso supone «un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada y está afectando a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama el art. 18.1 CE, constituyendo su acción típica la solicitud de favores de naturaleza sexual»; en tal sentido, proyectando esta concepción al ámbito castrense esa solicitud de favores se ve integrada en una relación en la que prevalece una situación de superioridad derivada de la jerarquía que puede incluso incluir posibles consecuencias en el futuro de la relación laboral y en las expectativas del subordinado. Entre los supuestos de hecho que han sido considerados con rango delictivo, dentro del art. 106 CPM, por la Sala Quinta, al*

resolver los correspondientes recursos de casación en los últimos años, podemos hacer referencia a los siguientes:

*La conducta de un Suboficial que, en el interior de un almacén, se sienta al lado de un Soldado, le coge de una mano, le da un beso en el dedo pulgar y seguidamente efectúa tocamientos... con actuaciones en fechas posteriores similares (S. 10.12.99); la acción de un Suboficial forzando un beso en la boca de una marinero a bordo de un buque de la Armada ( S. 2.10.2001 ); la orden de un oficial que, con la excusa de llevar a cabo una denominada «prueba de frío» de madrugada ordena a una aspirante que le acompañe y en el exterior que se quite las prendas del uniforme hasta quedar completamente desnuda promoviendo insinuaciones posteriores (S. de 20.09.2002); el comportamiento de un Suboficial a lo largo de varios meses en relación con tres subordinadas, que se encontraban destinadas en la misma oficina y respecto a las cuales verificó comentarios obscenos, insinuaciones y aproximaciones físicas constantes, gestos procaces y tocamientos (S. 28.03.2003); la acción de un Guardia Civil que realiza servicio con una compañera en dependencia cerrada, la agarra por los hombros, la inmoviliza y consigue besarla forcejeando (S. 12.12.2003); el Cabo que invita a pasar a su habitación a una Soldado y se aproxima a la misma y, tras cerrar la puerta, le muestra sus genitales y, con posterioridad consigue poner sus labios en su cuello para besarla ( S. 21.06.2004 ). En todos estos supuestos y en la mayoría de los que se han presentado en los que se analizaban hechos en los que el contenido del trato degradante afectaba a la libertad sexual del sujeto pasivo, a la vez que quedaba también patente una transgresión del interés de la disciplina, en el marco de la pluriofensividad del art. 106 CPM, nos encontrábamos con actos complejos, actuaciones verbales o conductas que desembocaban, tras un previo acoso, en comportamientos específicos que afectaban a la dignidad de la mujer y del hombre integrando normalmente aproximaciones físicas forzadas o no consentidas.”*

...

- *“En conclusión, respecto a este hecho concreto, entendemos que en sí mismo es claramente reprochable desde el punto de vista de la actuación de un Suboficial para con un Soldado a sus órdenes. Sin embargo, no se desprende del relato y de los fundamentos de convicción del conjunto de la Sentencia que se originase en el Soldado XXX sensación concreta de humillación o degradación grave. Se siente evidentemente molesto, rechaza el citado obsequio de forma inequívoca, e incluso indica a su superior de forma destemplada a quién debe hacer dicho regalo [a su mujer]. La actuación del Soldado en este caso refleja que se siente afectado en su dignidad por la insinuación y reacciona ofendido en consecuencia. Sin embargo, esta afectación no está acreditada como de especial gravedad e intensidad, ni que ostente los niveles que conforme a la jurisprudencia antes analizada del TEDH, del TC y del Tribunal Supremo, se exige para ostentar este comportamiento del Brigada la condición de trato inhumano o degradante. A ello también contribuye y debe ser susceptible de consideración el marco de la relación de amistad en que se manifiestan los episodios reseñados y, en el que analizamos ahora en concreto muy especialmente, que el Brigada no consta que reaccione de manera tempestuosa o agresiva al rechazo del regalo y de su insinuación, no quedando por tanto acreditado que en su conducta se sobrepasen en dicho momento, con independencia de lo reprochable de su actitud, los límites que pudieran convertir sus actos en constitutivos de tratos inhumanos o degradantes.”*

- **Tribunal Supremo (Sala de lo Militar, Sección 1ª) Sentencia de 5 diciembre 2007.**

El TS desestima el recurso de casación interpuesto frente a la Sentencia del Tribunal Militar Territorial Cuarto, de fecha 6-3-2007.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

*"En este sentido, de forma razonada el Tribunal elabora sus fundamentos de convicción descartando de un lado los presuntos "tocamientos" denunciados, respecto de los cuales existe únicamente el testimonio del Soldado, refutado por el Brigada y, de otro, los hechos que pudieran dar lugar al hipotético "acoso laboral", entre los que el Soldado citaba los de "quitarle el periódico mientras leía, encerrarle una mañana en el archivo, recortarle el tiempo para poder ir a tomar el café de media mañana, aislarle en su trabajo o asignarle las tareas que nadie quería hacer", situaciones todas ellas negadas por el presunto inculpaado y no contrastadas con otros testigos al margen de las afirmaciones del propio Soldado XXX."*

*"Estos requisitos han sido descritos y ponderados en la sentencia objeto de impugnación y, de una manera motivada, se razona que el testimonio prestado por el Soldado "no presenta los requisitos que exige tanto la doctrina como la jurisprudencia para que la declaración de la víctima sea prueba de cargo suficiente, no siendo bastante para destruir el principio de presunción de inocencia del Brigada". Todo ello sin perjuicio de reconocer que el hecho que se considera probado de que el Suboficial llamara al Soldado "inútil y maricón" es totalmente reprochable desde el punto de vista del trato que ha de mantener cualquier mando con sus subordinados sin perjuicio de que no reúna los elementos, condiciones y circunstancias que permitan su incardinación en el tipo penal por el que se instruyeron las presentes actuaciones, aspectos éstos que serán objeto de consideración en el desarrollo del segundo de los motivos."*

...

*"Respecto a los expresados tratos inhumanos o degradantes, el TEDH ha integrado entre los mismos, en primer lugar, los que causan deliberadamente un sufrimiento físico o mental. Especialmente singular fue el caso de Holanda contra el Reino Unido (S. de 18.01.78). El Tribunal delimita como inhumanos los actos que consistan en infligir dolor o tensión física o psíquica, sufrimiento, incomodidad, angustia apreciable, falta de sueño o de alimentación y como degradantes los actos que rebajen el plano de la estimación, de la reputación, de la dignidad o provoquen situaciones patentes de desprecio que envelezcan, deshonren o humillen con afectación de la dignidad humana."*

**- Tribunal Supremo (Sala de lo Militar, Sección 1ª) Sentencia de 18 noviembre 2008.**

Abuso de autoridad: Trato degradante. Palmada en el glúteo de una soldado, a la vez que le hacía insinuaciones de contenido sexual.

El TS declara no haber lugar al recurso de casación formalizado contra la Sentencia de fecha 31-11-2007, dictada por el Tribunal Militar Territorial Segundo en causa seguida por abuso de autoridad.

*"Pues bien, en el caso de autos la declaración de la víctima reúne todos y cada uno de los requisitos reseñados. En primer lugar, no se aprecia en la Soldado sentimiento alguno de odio o animadversión hacia el procesado, por el contrario, sus relaciones eran puramente profesionales, sin animadversión o amistad alguna, como el Tribunal de instancia declara probado en el apartado V del factum sentencial -manifestando el propio Brigada en el acto de la vista que "la relación era laboral exclusivamente con ella"-, de manera que ningún resentimiento puede apreciarse en una relación que el propio procesado reconoce como normal; la denuncia de los hechos se produce, única y exclusivamente, a consecuencia de las conductas de inequívoco contenido sexual y vejatorio que el procesado llevó a cabo respecto a la Soldado. No existió, pues, motivo espurio en la víctima para presentar el parte o la denuncia, resultando las razones de su formulación o inter-*

*posición ajenas a cualquiera otra finalidad que no fuera la de exigencia de reparación y castigo del daño injustamente inferido."*

*"En definitiva, como señala esta Sala en su Sentencia de 10 de julio de 2006 la presunción de inocencia "opera en los casos en que la condena se produce en una situación de vacío probatorio, por inexistencia de verdadera prueba de cargo, porque esta se obtuviera ilegalmente, se practicara irregularmente o hubiera sido objeto de valoración no racional, ilógica o absurda, alcanzando el Tribunal de los hechos conclusiones extrañas a la lógica o a las reglas de la experiencia y de la sana crítica. Así lo venimos diciendo invariablemente, y con la misma insistencia reservamos para el órgano del enjuiciamiento la facultad exclusiva, bajo el correspondiente control casacional, de apreciar aquella prueba sin que resulte viable pretender la revaloración de su resultado en este trance casacional, sustituyendo el convencimiento objetivo e imparcial del Tribunal por el lógicamente parcial e interesado de la parte (Sentencias recientes 21.02.2005; 11.04.2005; 30.05.2005; 10.10.2005 y 03.05.2006). Hemos dicho también que la valoración del testimonio depende sobre todo de la insustituible inmediación con que cuenta el Tribunal sentenciador, razón por la cual su replanteamiento en sede casacional excede del ámbito propio de este Recurso extraordinario (Sentencias de esta Sala 1207.2004; 01.10.2004; 10.10.2005 y 03.05.2006; y de la Sala 2ª 16.04.2003; 27.04.2005 y 22.06.2005)".*

*Pues bien, la razonada explicación su valoración de la prueba llevada a cabo por el Tribunal "a quo" -que ha presenciado el conjunto de la prueba ante él practicada, valorándola con la inmediatez propia de una vista oral- confirma el valor incriminatorio de la declaración de la víctima, sometida a los parámetros antes indicados, sin que las posibles discrepancias que trata de encontrar el recurrente con otra declaración que la corrobora sirvan para desvirtuar el relato fáctico fundado en aquella, pues el recurrente se limita a referir extremos concretos y parciales de la declaración del Cabo pero sin indicar a la Sala contradicciones esenciales que pudieran fundadamente cuestionar la apreciación de la prueba realizada por el Tribunal de instancia acerca del núcleo de los hechos, efectuada desde un razonamiento suficiente y congruente."*

**- Tribunal Supremo (Sala de lo Militar, Sección 1ª) Sentencia de 15 abril 2011.**

Abuso de autoridad: existencia de llamadas ofensivas a inferior, en respuesta a éste de requerimientos sentimentales.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto contra la Sentencia de fecha 30-07-2010, dictada por el Tribunal Militar Territorial Primero de Madrid, condenatoria por un delito de abuso de autoridad.

*"Tiene razón la sentencia de instancia cuando recuerda la constante y reiterada jurisprudencia de esta Sala de que la relación jerárquica es permanente y determina la situación relativa de los militares entre sí (por todas 6-6-91, 8-10-2001, 17-06-2010), pero igualmente hemos venido afirmando que en los delitos de abuso de autoridad e insulto a superior en su modalidad de maltrato de obra, ha de producirse en un contexto que no sea del todo ajeno al servicio militar que se presta (S.S. 26-03-2001, 14-02-2003 inter alia). Sin embargo, tampoco puede obviarse la realidad de la existencia de relaciones personales que se superponen o cuanto menos se entremezclan con la relación jerárquica y que pueden llegar a difuminarla o diluirla. Es por ello, que en estos supuestos habrá que proceder a un examen, y citamos a título meramente enunciativo, del empleo militar de los sujetos, de las causas, circunstancias, modo y lugar en que acaecieron los hechos así como su incidencia en la Disciplina y Servicio, pues de igual manera, tampoco puede permitirse que el carácter permanente de la relación jerárquica quede al propio arbitrio*

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

*de los sujetos según su conveniencia o provecho y se valga de una relación personal, familiar o sentimental, para ofender a otro militar.”*

...

*“En el presente caso, es importante destacar, en primer lugar, la diferencia de empleo existente entre el recurrente y la denunciante, Brigada el uno y Soldado la otra, por lo que al cesar las relaciones afectivas que pudieran haber existido, la relación jerárquica que pudiera haber estado un tanto difusa como consecuencia de aquéllas, viene a resurgir en su plenitud. En segundo lugar, el propio contenido de los mensajes recogidos en los hechos probados uno de los cuales decía: “...sudaca hija de puta con ese culo gordo y amorfo desprestigias el uniforme” alude claramente a la condición de militar de la denunciante y, en tercer lugar, la propia declaración del recurrente prestada ante el Juez Togado, asistido de letrado, el 6 de marzo de 2008, quien manifestó, al ser preguntado qué ocurrió el 28 de enero del corriente año, “que ese día la soldado estaba hablando por teléfono apoyada en la pared cerca del lugar de trabajo del declarante. Cuando este pasó por delante de la soldado, está se dio media vuelta y omitió el saludo correspondiente por lo que dio parte al considerar que ese hecho era constitutivo de falta disciplinaria” (fol.128). Todo ello viene a indicar a juicio de la Sala, que los hechos no acaecieron en el contexto de una relación privada y ajena a la relación jerárquica castrense. Por el contrario, demuestra la exclusiva subsistencia de una relación militar en la que la relevancia de una conducta, como la descrita en los hechos probados, alcanza una caracterización de reprochabilidad muy intensa, con pleno encaje en el tipo por el que ha sido condenado.”*

**– Tribunal Supremo (Sala de lo Militar, Sección 1ª) Sentencia de 21 julio 2011.**

Superior que trata a un inferior de manera degradante o inhumana. No se acredita un acoso con connotaciones sexuales y abuso de autoridad en las visitas y revisiones médicas.

El TS desestima el recurso de casación deducido frente al Auto de fecha 01-09-2010, dictado por el Tribunal Militar Territorial Primero.

*“A tal efecto, indica la Sentencia de esta Sala de 8 de julio de 2002 seguida por la de 12 de febrero de 2009, que “quien acude a la jurisdicción promoviendo el proceso no atrae otras responsabilidades que las que se deriven de su antijurídica actuación y, entre ellas, las de responder por delito de acusación o denuncia falsa, pero esto solo por la mendacidad inherente a su actuación ilícita y en ningún caso porque la causa no concluya con la condena del denunciado o el proceso se clausure anticipadamente, mediante Auto de Sobreseimiento libre, porque el Juzgado considere los hechos no punibles”, mendacidad que, por lo que hemos señalado, no puede deducirse de la actuación de la Cabo XXX .”*

**– Tribunal Supremo (Sala de lo Militar) Sentencia de 17 de diciembre de 2012.**

Abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante a un inferior, previsto y penado en el artículo 106 del Código Penal Militar, y de otro también de “abuso de autoridad”, en su modalidad de maltrato de obra a subordinado, del artículo 104 del propio Código.

Por la representación procesal del demandado, se interpuso recurso de casación basado en los siguientes conceptos: infracción de ley por error de Derecho; infracción de ley por error de hecho; quebrantamiento de forma al denegar una prueba propuesta, del artículo 850 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal en dos de sus subapartados y del 851 de la misma ley por manifiesta contradicción entre los hechos declarados probados; y por vulneración de la presunción de inocencia.

Por la representación procesal de la Demandante, se interpuso recurso de casación por inadecuada aplicación del artículo 74.1 del Código Penal en relación al artículo 106 del Código Penal Militar.

El Tribunal supremo desestima todos los recursos de casación interpuestos tanto por la parte condenada como por la de la acusación particular ya que declara como suficientemente probados los hechos que se relatan en la sentencia del Tribunal Militar Central que declaró:

*“Que debemos condenar y condenamos al hoy Coronel CGAET, Ingenieros, [...], como autor responsable de un delito consumado de “abuso de autoridad”, en su modalidad de trato degradante a un inferior, previsto y penado en el artículo 106 del Código Penal Militar ( RCL 1985, 2914 ) , y de otro también de “abuso de autoridad”, en su modalidad de maltrato de obra a subordinado, del artículo 104 del propio Código, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, a las penas de DOS AÑOS DE PRISIÓN por el primero de los delitos, y DIEZ MESES de igual prisión, por el segundo, con las accesorias legales de suspensión de empleo, cargo público y derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena, para cuyo cumplimiento le deberá servir de abono el tiempo privado de libertad por razón de los mismos hechos.”*

**– Tribunal Supremo (Sala de lo Militar, Sección 1ª) Sentencia de 21 enero 2013.**

Abuso de autoridad: Presunción de inocencia: vulneración inexistente: declaraciones de la víctima debidamente ponderadas por el Tribunal de instancia.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto contra la Sentencia de 29-03-2012 dictada por el Tribunal Militar Territorial Segundo, en causa seguida por dos delitos consumados de abuso de autoridad.

*“Debiendo ceñirnos a tal planteamiento, con la sentencia de esta Sala de 17-12-12, dictada en supuesto análogo, hemos de recordar, en primer lugar, que la declaración de la víctima, practicada normalmente en el juicio oral con las necesarias garantías procesales, tiene consideración de prueba testifical y, como tal, puede incluso por sí sola constituir válida prueba de cargo en que se base la convicción del juzgador para la determinación de los hechos; aunque en tal caso haya de extremarse el cuidado, al valorarla, para garantizar su veracidad. Sirviendo como parámetros razonables, a tal fin, la ausencia de incredibilidad subjetiva de la víctima, que pudiera resultar de sus características personales o de sus relaciones con el acusado; la verosimilitud de su testimonio, derivada de la credibilidad objetiva del mismo y de la concurrencia de corroboraciones periféricas; y la persistencia en la incriminación, que al prolongarse en el tiempo, sin incurrir en contradicciones, refuerza su veracidad. En tal sentido es doctrina de la Sala que el testimonio de la víctima, aunque no hubiere otro más que el suyo, constituye en principio prueba de cargo de por sí suficiente para enervar la presunción de inocencia, siempre que no existan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones o provoquen dudas en el juzgador, impidiéndole formar su convicción. Pues nadie ha de sufrir el perjuicio de que el suceso, que motivó el procedimiento penal, se desarrolle en la intimidad de la víctima y del inculgado.”*

...

*“Ahora bien, tal declaración ha de ser ponderada, sometiéndola a ciertas cautelas a fin de evitar errores en su valoración. A estos efectos, la Sala ha establecido una serie de parámetros, de carácter orientativo, a la hora de considerar como prueba de cargo dicha declaración. Estos parámetros son: 1º) Ausencia de incredibilidad subjetiva que*

*podiera resultar de sus características o de sus circunstancias personales. En este punto, el aspecto subjetivo a considerar es la inexistencia de móviles espurios que pudieran resultar de las tendencias fantasiosas o fabuladoras de la víctima, o bien de las previas relaciones acusado-víctima, expresivas de móviles de odio, resentimiento, venganza o enemistad que arrojen dudas sobre la sinceridad de la declaración, creando con ella un estado de incertidumbre y fundada sospecha incompatible con la formación de una convicción inculpatoria sobre base firme. 2º) Verosimilitud del testimonio. Ello supone: a) que la declaración de la víctima ha de ser lógica en sí misma, o sea, no contraria a las reglas de la razón vulgar o de la común experiencia, lo que exige valorar si su versión es o no insólita u objetivamente inverosímil por su propio contenido; b) que la declaración de la víctima esté rodeada de corroboraciones periféricas, de carácter objetivo, obrantes en el proceso, con respecto a lo que constituye esa mínima corroboración, que habrá de hacerse caso por caso; y c) persistencia en la incriminación, o ausencia de modificaciones, en las sucesivas declaraciones prestadas por la víctima sin contradecirse ni desdecirse.”*

**– Tribunal Supremo (Sala de lo Militar, Sección 1ª) Sentencia de 8 abril 2014.**

Superior que trata a inferior de manera degradante o inhumana. Suboficial que realiza tocamientos en los glúteos de dos soldados en distintas ocasiones, que acompaña de insinuaciones sexuales.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto contra la Sentencia de fecha 11-10-2013 dictada por el Tribunal Militar Territorial Tercero en causa seguida por dos delitos de abuso de autoridad, si bien se anula la declaración de responsabilidad civil subsidiaria a cargo del Estado.

*“A partir de la inmodificable narración histórica, resulta que el acusado se prevalió de su condición de superior jerárquico en la relación castrense, para imponer a las dos Soldados que de él dependían la indeseada aceptación de sus planes de inequívoca connotación sexual, como queda de manifiesto a partir de los tocamientos físicos y proposiciones dirigidas a las ofendidas, en tres ocasiones en lo que afecta a la Soldado y una vez en lo que se refiere a la Soldado.*

*Al negar los hechos, el recurrente se enfrenta a los que como probados estableció el órgano “a quo”, y al cuestionar la subsunción jurídica en el tipo penal previsto en el art. 106 CPM desconoce nuestra consolidada jurisprudencia correctamente aplicada en la instancia, según la cual esta clase de conductas encajan sin esfuerzo en la dicha modalidad de Abuso de autoridad con trato degradante para las víctimas, en que se protegen como bienes jurídicos tanto la dignidad personal, como la libertad sexual de éstas y la disciplina, en cuanto elemento esencial de cohesión dentro de las Fuerzas Armadas. Sin que su comisión requiera dentro del tipo subjetivo más que el dolo genérico, de saber lo que se hace (elemento intelectual del dolo) y querer hacer lo que conocidamente está prohibido (elemento volitivo); sin adicionales elementos subjetivos que el tipo penal no requiere (nuestras Sentencias recientes 10.07.2006 (RJ 2006, 7222); 17.07.2006; 05.12.2007 (RJ 2008, 656); 03.11.2008 (RJ 2008, 5989); 21.10.2009 (RJ 2009, 6267); 23.09.2011 (RJ 2011, 7291) y 28.05.2013 (RJ 2013, 5811), entre otras).”*

**– Tribunal Supremo (Sala de lo Militar) Sentencia de 15 de junio de 2016.**

Delito consumado de abuso de autoridad, en la modalidad de “trato degradante” (Art. 106 del Código Penal Militar), con la concurrencia de la circunstancia atenuante prevista en el artículo 21 apartado 1, en relación con el artículo 20.1 ambos del Código Penal Común.

Por la representación procesal del condenado, se interpuso recurso de casación sustentado en los motivos: infracción del derecho a la presunción de inocencia; inaplicación de la eximente completa de trastorno mental, inaplicación de la eximente completa de intoxicación plena por bebidas alcohólicas, por infracción de Ley, al entender infringidos varios artículos del Código Penal Militar.

Por la representación procesal de la demandante, se interpuso recurso de casación por la Infracción de Ley en el artículo 849, apartado 1 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal en relación con los artículos 21.1 y 20.1, ambos del Código Penal Común y los artículos 35 y 37 del Código Penal Militar.

El TS considera probados los hechos mencionados en la sentencia en los que se relata como el día 31 de diciembre de 2013, el TN Comandante del destacamento de la Isla de Alborán autorizó las celebraciones de fin de año con una fiesta en la cual se consumió moderadamente bebidas alcohólicas. Que finalizada la fiesta, algunos miembros de la dotación continuaron fuera de las dependencias con la reunión a la que él se unió. Que a la retirada a los alojamientos se produjo la agresión que da origen al proceso. Y posteriormente y, al día siguiente, a una serie de actuaciones del TN Comandante tendentes a que la víctima no denunciara los hechos.

El TS desestima los recursos de casación interpuesto tanto por la parte de condenado como de la parte de la víctima contra la Sentencia fecha 11-06-2015 dictada por el Tribunal Militar Territorial segundo en causa seguida por un delito consumado de abuso de autoridad en la modalidad de "trato degradante".

#### **– Tribunal Supremo (Sala de lo Militar) Sentencia de 6 de octubre de 2016.**

Delito consumado y continuado de abuso de autoridad en su modalidad de "trato degradante a subordinado" (Art. 106 Código Penal Militar). Acoso sexual continuado.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto contra la Sentencia 104/2016 de fecha 11-06-2015 dictada por el Tribunal Militar Territorial segundo en causa seguida por dos delitos de abuso de autoridad y acoso sexual.

Debido a que el Tribunal considera:

*"PRIMERO.- RESULTA PROBADO Y ASÍ SE DECLARA*

*I.- Que el Cabo víctima, destinado en la Batería de Municionamiento 211, del destacamento El Vacar (Córdoba) desde el mes de septiembre de 2007, aunque inicialmente encuadrado en la Sección de Plana Mayor de dicho Destacamento, ha venido soportando y no consintiendo desde su incorporación a dicho Destacamento hasta mediados del mes de enero de 2014, en fechas que no han podido ser concretadas, una serie de conductas, que a continuación se detallan, protagonizadas todas ellas por el Cabo 1º don XXX, quien durante un año y medio fue su Jefe inmediato, y consistentes en proposiciones, expresiones, tocamientos e insinuaciones de índole sexual."*

Se detallan un total de 9 ocasiones a lo largo de siete (7) años comenzando en 2007. Todas similares entre si y orientadas a insinuaciones verbales y peticiones sexuales de varón a varón, acompañadas en muchas ocasiones con intentos de tocamientos.

Añade además:

*"Aunque aparentemente se formulan por el recurrente cuatro motivos de recurso, son solo tres las cuestiones que, con notable ausencia de rigor casacional, se suscitan por el recurrente en el recurso de casación interpuesto contra la citada Sentencia, a saber:*

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

1.º Vulneración del principio de presunción de inocencia por insuficiencia de la prueba de cargo.

2.º Falta de motivación de la Sentencia impugnada.

3.º Incorrecta tipificación de los hechos por ausencia de dolo en la conducta enjuiciada.”

“En el caso que nos ocupa la queja carece de todo rigor pues no estamos ante una situación de vacío probatorio lesivo del derecho esencial de que se trata.

*Debe precisarse, en primer lugar, que el recurrente no ha sido condenado exclusivamente con base en una prueba indiciaria, pues consta expresamente, [...], que la condena se apoya en prueba directa consistente además de en la propia declaración del acusado, en el testimonio de la víctima, en las declaraciones de nada menos que diecisiete testigos y en la prueba pericial de dos peritos.”*

“Con el segundo motivo de recurso el recurrente denuncia escuetamente falta de motivación de la Sentencia impugnada sosteniendo que no se ha determinado con el detalle necesario la credibilidad que se le otorga a cada una de las pruebas ni las razones de la misma.”

“En el presente supuesto la queja de falta de motivación, alegada en relación con la credibilidad que se otorga a cada una de las pruebas resulta [...]se contiene una extensa y pormenorizada explicación de los medios de prueba que ha tenido en cuenta el Tribunal sentenciador...”

“Con el tercer y último motivo de recurso,[...] el recurrente denuncia indebida aplicación del tipo por el que ha sido condenado por falta de dolo en su conducta...”

...ésta resulta correctamente subsumida en el tipo penal que le ha sido aplicado al contener todos los elementos para constituir el delito de abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante, del artículo 106 del Código Penal Militar,...

## AUDIENCIA NACIONAL

### – Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 5ª) Sentencia de 10 octubre 2007.

El denominado “acoso moral” y en concreto en la particular práctica que se denomina en términos anglosajones “mobbing”, ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica “bossing” (palabra que proviene de “boss” -patrón o jefe-) cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de “bossing” consiste en la “política de empresa” de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos. Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores

*jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.*

**- Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 5ª) Sentencia de 13 marzo 2013.**

Declaración de inutilidad por insuficiencia de condiciones psicofísicas ajena a acto de servicio. Lesiones causadas por acoso laboral que no son derivadas o traen causa en el servicio.

*A juicio de la Sala, dando por probado que el Brigada XXX sufrió acoso laboral o mobbing por parte de un superior con el empleo de Teniente Coronel, debe establecerse que la enfermedad que resultó determinante de su incapacidad, no deriva o trae causa en el servicio, tal y como lo declara el artículo 47.2 del Real Decreto Legislativo 670/87, de 30 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, a cuyo fin esta Sala ha declarado, entre otras en Sentencia de 17 de septiembre de 1998, recurso 2349/95, que "La situación jurídica, cuyo reconocimiento se pretende, exige que se dé el nexo causal entre el accidente o el riesgo y el acto militar, su ocasión o consecuencia. Es decir, que el militar se inutilice en acto de servicio, o con ocasión y consecuencia del mismo, y que el evento determinante del hecho sea accidente o riesgo específico del cargo (S.T.S.) de 11 de julio de 1983, 10 de marzo de 1990 y 20 de abril de 1992, entre otras). Tal es en definitiva lo que exige el art. 47.2 del R.D. Legislativo 670/87 de 30 de abril, "Que la incapacidad, sea por accidente o enfermedad en acto de servicio o como consecuencia del mismo. En caso de la enfermedad causante de la inutilidad, esta deberá constar como adquirida directamente en acto de servicio o como consecuencia directa de la naturaleza del servicio desempeñado”.*

**- Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 5ª) Sentencia de 25 marzo 2015.**

Declaración de inutilidad por insuficiencia de condiciones psicofísicas ajena a acto de servicio. Lesiones causadas por acoso laboral. Responsabilidad patrimonial de la Administración.

*Se imputa la enfermedad que padecía a la Administración, toda vez que, por una parte, no se atendieron las recomendaciones de cambio de destino realizadas durante los años 2004 a 2006 por el Servicio de Psiquiatría de la Sanidad Militar "cuando se estaba a tiempo de impedir que se llegara a la situación de irreversibilidad en que se encuentra hoy", y, por otra parte, sufrió "acoso moral" o "mobbing sistemático, planeado, reiterado y continuado" entre 2004 y 2009 por mandos del Regimiento de Ingenieros nº 1, "acoso que no cesó ni estando de baja laboral”.*

...

*"El artículo 106.2, de la Constitución Española de 1978, garantiza el derecho de los particulares, en los términos establecidos por la Ley, a ser indemnizados por toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos. El citado precepto constitucional ha dado un paso más en el reconocimiento de la responsabilidad patrimonial de la Administración del Estado, iniciado mediante los artículos 120, 121 y concordantes de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954 y posteriormente en los artículos 40 y concordantes, del Texto Refundido de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, de 26 de julio de 1957; hoy*

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

sustituido por el art. 139.1 de la Ley 30/92, donde se recogen los requisitos que necesariamente han de concurrir para que proceda la indemnización reclamada por dicha vía, cuales son: a) Existencia de una lesión o daño en cualquiera de los bienes o derechos, del particular afectado. b) Imputación a la Administración de los actos necesariamente productores de la lesión o daño. c) Relación de causalidad entre el hecho imputable a la Administración y la lesión, daño o perjuicio producido. d) Que el daño alegado por los particulares sea efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas. e) Que no tenga obligación jurídica de soportar el daño. f) Que no haya transcurrido el plazo de un año desde que se produjo la lesión o el daño. La jurisprudencia tiene declarado que el daño o lesión sufrido por el reclamante ha de ser consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, pero tal ha de ser en relación directa, inmediata y exclusiva de causa a efecto y sin intervención extraña que pueda interferir alterando el nexo causal (STS 3ª., 6ª 8-VI y 18-X-93 y de 15-II-94 y SAN 29-III-93).

## TRIBUNALES SUPERIORES

– **El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) en su Sentencia núm. 591/2011 de 1 junio dice:**

*“En definitiva, el acoso moral o “mobbing”, que precisamente se caracteriza por una violencia psicológica, ejercida de modo continuado y recurrente, prolongada en el tiempo, sobre una persona con el torcido fin de manchar su reputación, conturbar el ejercicio de su actividad, con el premeditado objetivo de hacerle abandonar su puesto de trabajo. Se trata, en suma, de una efectiva y sistemática persecución o acoso por parte del superior dirigida a la eliminación de un incómodo empleado.”*

A la vista de las diferentes definiciones que se han citado cabe deducir la existencia de unos elementos que le son comunes a todas ellas y que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su sentencia de 8 de abril de 2003 enumera con acierto:

*“Aunque no existe una definición legal de acoso moral, se puede destacar, de acuerdo con los estudios doctrinales más solventes, los siguientes elementos básicos de esa conducta: a) La intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo. b) La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales. c) El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. La situación fáctica de acoso moral se manifiesta a través de conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima -injurias, burlas, mofas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio- o contra su profesionalidad -encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional-. Tales manifestaciones externas del acoso moral, sean directas o sean indirectas mediante manipulación de la información -creación de situaciones de ambigüedad de roles o acentuación de errores y minimización de logros-, determinan un conflicto, aunque ese conflicto puede ser más o menos explícito o más o menos larvado. No obstante, el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas.”*



## **ANEXO "D"**

# **RESUMEN DE LA TIPIFICACIÓN COMO DELITO MILITAR DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS DE LOS PAÍSES DEL ENTORNO DE ESPAÑA**

### **FRANCIA**

Código de Justicia Militar, Decreto 82-984, de 19 de noviembre de 1982 en aplicación de la Ley 82-621 y reformas posteriores.

#### Artículo 461

Todo militar que, durante el servicio o con ocasión del mismo, por palabras, gestos, amenazas o escritos, ultraje gravemente a un subordinado y sin haber sido provocado, será castigado con un año de prisión.

Las ofensas cometidas por un militar a bordo de un buque de la armada o de una aeronave militar se reputarán como cometidas en acto de servicio.

Si el delito no hubiera sido cometido durante el servicio o con ocasión del mismo la pena será de seis meses de prisión.

Por otra parte, serán aplicables las penas del Código Penal y de las leyes ordinarias si los ultrajes han tenido lugar fuera del servicio y sin que el superior conociera la condición de subordinado de la víctima (artículo 462 del Código de Justicia Militar)

Las agresiones sexuales son infracciones de derecho común si son cometidas (aún dentro de un establecimiento militar) por militares que no incumplan un deber militar relativo a sus funciones y fuera de la ejecución de algún servicio. Así se castigan como agresiones sexuales las tipificadas en los artículos 222-22 a 222-26 (violación), artículos 222-27 a 222-31 (agresiones sexuales distintas de la violación) y artículo 222-32 (exhibicionismo).

## REINO UNIDO

Armed Forces Act de 2006. Chapter 52. Discipline. Part. I. Offences

### Sección 22. Maltrato a subordinados

Se castiga el maltrato (por un oficial o "warrant officer") a un subordinado y el intento de maltrato, cuando conozca o razonablemente crea que se trata de un subordinado.

Para esta sección una persona es subordinada (B) de otra persona (A), si B está sujeta legalmente al servicio y A es un oficial superior de B.

La persona culpable de un delito conforme a esta sección será castigada con cualquier pena mencionada en la lista de la Sección 164 (prisión, dimisión deshonrosa, dimisión detención por menos de dos años, degradación, multa, reprensión, entre otras), pero cualquier sentencia de prisión impuesta por este delito no puede exceder de dos años.

### Sección 23. Conducta vergonzosa de manera cruel o indecente

(1) Cualquier persona sujeta al servicio comete un delito si: (a) realiza un acto cruel o indecente, y (b) su conducta es vergonzosa.

(2) En esta sección legal están incluidas la omisión y comprendidos los actos realizados en consecuencia.

(3) La persona culpable de un delito conforme a esta sección será castigado con cualquier pena mencionada en la lista de la Sección 164, pero cualquier sentencia de prisión impuesta por este delito no puede exceder de dos años.

## REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

Ley Penal Militar de 24 de mayo de 1974

### Parágrafo 30. Malos tratos

(1). El que maltrata corporalmente a un inferior o le causara un perjuicio a su salud, será castigado con la pena de tres meses a cinco años de prisión.

(2). Con la misma pena será castigado el que promueva o, faltando a su deber, tolere que un inferior ejecute el hecho contra otro militar.

(3). En los casos menos graves, la pena será de hasta tres años de prisión.

(4). En los casos especialmente graves, la pena será de seis meses a cinco años de prisión. Un supuesto de especial gravedad por lo general se da cuando el autor reitera insistentemente su comportamiento.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

### Parágrafo 31. Trato degradante

(1) El que tratare de modo humillante a un inferior o, maliciosamente, le haga más penoso el servicio, será castigado con la pena de hasta cinco años de prisión.

(2) Con la misma pena será castigado el que promueva o, faltando a su deber, tolere que un inferior ejecute el hecho contra otro militar.

(3) En los casos especialmente graves, la pena será de seis meses a cinco años de prisión. Un supuesto de especial gravedad por lo general se da cuando el autor reitera insistentemente su comportamiento.

### Parágrafo 32. Abuso de facultades de mando con fines ilícitos

El que, frente a un inferior, abusa de su facultad de mando o de su posición en el servicio para formular órdenes, pretensiones o exigencias que no estén en relación con el servicio a sean contrarias a los fines de éste, será castigado con hasta dos años de prisión, siempre que el hecho no esté amenazado, de acuerdo con otros preceptos, con una pena más grave.

## ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Código Uniforme de Justicia Militar, Ley 506-Sesión 2, de 5 de mayo de 1950

### Artículo 93. Crueldad y maltrato

Toda persona sujeta a este Código culpable de crueldad u opresión o maltrato de cualquier persona sometida a sus órdenes, será reprimida según establezca un Tribunal Militar.

Desarrollando este precepto, el Manual "*for Courts Martial United States*", estima comprendidas en este delito la crueldad, opresión y maltrato, no necesariamente físico, como el asalto, penas impropias y acoso u hostigamiento sexual (sexual-harassment).

El acoso sexual incluye influenciar o presionar (influencing), oferta de influencia o amenaza en relación con la carrera (the career), pago, o empleo o puesto de trabajo (Job of another person) a cambio de favores sexuales.

La pena máxima que puede ser impuesta es el licenciamiento deshonoroso, confinamiento por un año, pérdida de sueldo y subvenciones complementarias.

### Artículo 133. Conducta incompatible con la condición de oficial y caballero

Todo oficial, cadete o guardiamarina que sea declarado culpable de conducta incompatible con la condición de oficial y caballero será castigado según ordene un Tribunal Militar.

Desarrollando este precepto, el Manual "*for Courts Martial United States*", estima comprendidos en este delito los actos deshonestos, indecentes, indecorosos que rebasen el límite de la tolerancia en las costumbres del servicio y necesidad militar. Los estándares morales y personales de un oficial o cadete o la conducta de un caballero.

Son ejemplos, usar un lenguaje insultante o difamatorio con otro oficial en presencia de otros militares o la relación pública con la prostitución.

La máxima pena consiste en la dimisión, pérdida de paga y complementos, confinamiento máximo de un año.

## Artículo 134. Artículo general

Aunque no se mencione específicamente en este Código, todo desorden o negligencia en perjuicio del buen orden y disciplina de las Fuerzas Armadas, toda conducta que pueda desprestigiarlas, y todos los delitos o infracciones no reprimidas con la pena de muerte, de las cuales puedan ser culpables personas sujetas a este Código, serán sometidas a Tribunales Militares generales, especiales o sumarias, de acuerdo a la naturaleza y grado de la infracción y serán penadas a discreción de la Corte.

Desarrollando este precepto, el Manual "*for Courts Martial United States*", estima comprendidos en este delito el asalto (actos de acoso indecente), si los actos se realizan con la intención de satisfacer deseos sexuales, en perjuicio del buen orden o disciplina de las Fuerzas Armadas o que por su naturaleza produzcan descrédito a las Fuerzas Armadas. En cuanto a la violación (asalto) o intento de cometer violación se castiga con la pena de veinte años de prisión, expulsión o licenciamiento deshonoroso, pérdida de sueldo o complementos. Los actos indecentes con otra persona, formas de inmoralidad sexual, no solo grosera, vulgar, obscena y repugnante sino tendente a excitar deseos y depravaciones morales con respecto a las relaciones sexuales serán castigados con el licenciamiento deshonoroso, pérdida de paga y prisión de cinco años.

## ITALIA

Código Penale Militare di Pace

Abuso de autoridad

### Artículo 195. Violencia contra un inferior

El militar que emplee violencia contra un inferior será castigado con la pena de reclusión militar de seis meses a cinco años.

Si la violencia consiste en un homicidio, tanto en grado de tentativa como preterintencional, o en una lesión personal gravísima o grave, se aplicará la correspondiente pena establecida en el Código Penal. En todo caso será aumentada la pena privativa de libertad.

### Artículo 196. Amenaza o injuria a un inferior

El militar que amenazare a un inferior, en su presencia, u ofenda el honor o el decoro de un inferior, en su presencia, será castigado con la pena de reclusión militar hasta seis meses.

La misma pena se aplicará al militar que cometa el hecho mediante comunicación telegráfica o telefónica, o por escrito o dibujo, dirigido al inferior.

Se aplicará la pena de reclusión militar hasta tres años, si la amenaza es grave, o se cometa en una de las formas establecidas en el artículo 339 del Código Penal.

## PORTUGAL

Código de Justicia Militar, aprobado por Decreto ley 141/1977.

Sección V. Abuso de autoridad

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

---

### Artículo 93

1. El militar que ofenda corporalmente a algún inferior en local, acto o por razón del servicio será condenado a prisión militar de seis meses a dos años.
2. Si de la ofensa resulta alguno de los efectos mencionados en el artículo 360, nQ5 del Código Penal o incapacidad para el servicio militar, será aplicada la pena de presidio militar de seis a ocho años.

Seguidamente se determinan las circunstancias dirimentes de la responsabilidad criminal.

Cuando el ofensor fuera un cabo será castigado con la pena inmediatamente inferior.

### Artículo 94

Se castiga con la pena de prisión militar al superior que, entre otras acciones:

- a) Ofendiera gravemente por medio de palabras a algún inferior
- f) Por medio de amenazas o violencias impidiera a un inferior presentar quejas o reclamaciones
- g) Por medio de amenazas o violencias obligar a algún inferior a practicar cualesquiera actos a los que no esté obligado por los deberes del servicio o de la disciplina.



## ANEXO "E"

### RESUMEN DE LA NORMATIVA NACIONAL

#### NORMATIVA BÁSICA A NIVEL NACIONAL

– **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.**

Artículo 173.

*1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

*Con la misma pena serán castigados los que, 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...*

Artículo 184.

*1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*

*2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de*

causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

...

– **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.**

En su exposición de motivos contempla lo siguiente:

*La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.*

*...«las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socio-culturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».*

– **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.**

En esta disposición legal se definen por primera vez los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. 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.

2. Constituye acoso por razón de sexo 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

...

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

...

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

Esta disposición legal establece los siguientes criterios generales de actuación.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

...

*5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

...

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

...

*3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:*

...

*c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

...

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

...

*2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

...

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

*1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

...

*e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

*f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*

...

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

*Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

*a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

*b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

*c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*

*d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.*

En sus artículos 65 y 66 se hace referencia concreta a las Fuerzas Armadas.

Artículo 65. Respeto del principio de igualdad.

*Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.*

Artículo 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

*Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.*

...

**– Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Artículo 14. Derechos individuales.

...

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

*h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*

...

Artículo 95. Faltas disciplinarias.

...

*b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*

...

*o) El acoso laboral.*

...

**– Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.**

Artículo 4. Derechos laborales.

...

*e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

...

Artículo 54. Despido disciplinario.

...

*g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.*

...

**– Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

Artículo 8. Infracciones graves.

...

*11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.*

...

13. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

13 bis. *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

...

## **NORMATIVA FUERZAS ARMADAS**

### **– Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.**

*Artículo 6. Reglas de comportamiento del militar.*

*Quinta. Ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en los conflictos armados. 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.”*

*Artículo 10. Derecho a la intimidad y dignidad personal.*

1. *El militar tiene derecho a la intimidad personal. En el ejercicio y salvaguarda de este derecho se tendrán en cuenta las circunstancias en que tengan lugar las operaciones.*

*También tiene derecho al secreto de las comunicaciones y a la inviolabilidad del domicilio, incluido el ubicado dentro de unidades, en los términos establecidos en la Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico.*

*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.*

### **– Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.**

Preámbulo

...

*Al tipificar las faltas, se ha tenido muy en cuenta la especial gravedad de algunas conductas como las que afectan a la libertad sexual de las personas, implican acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, atentan contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o suponen discriminación.*

*Artículo 6. Faltas leves.*

*Son faltas leves cuando no constituyan infracción más grave o delito:*

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

...

30. *Las expresiones o manifestaciones de desprecio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

...

*Artículo 7. Faltas graves.*

*Son faltas graves cuando no constituyan falta muy grave o delito:*

...

8. *Las extralimitaciones en el ejercicio de la autoridad o mando que no irroguen un perjuicio grave, los actos que supongan vejación o menosprecio y el abuso de su posición de superioridad jerárquica, en relación con sus subordinados militares o civiles, nacionales o extranjero, o dar ordenes sin tener competencia para ello.*

...

30. *Realizar, ordenar o tolerar o no denunciar actos que, de cualquier modo, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género o sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*Artículo 8. Faltas muy graves.*

*Son faltas muy graves, cuando no constituyan delito:*

...

5. *Las extralimitaciones en sus atribuciones y abusos en relación con sus subordinados militares o civiles, nacionales o extranjero, cuando sean reiterados, así como provocar, ocasionar o tomar parte activa, reiteradamente, en altercados con la población civil...*

12. *Realizar, ordenar o tolerar actos que afecten a la libertad sexual de las personas o impliquen acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional u otros que, de cualquier modo y de forma reiterada, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género o sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

...

*Disposición adicional cuarta. Medidas no disciplinarias a bordo de buques de guerra.*

*Sin perjuicio de sus competencias disciplinarias, el comandante de un buque de guerra podrá acordar a bordo, motivadamente, medidas que no tengan carácter disciplinario consistentes en limitaciones o restricciones al acceso a determinadas zonas del buque, para poner fin a situaciones de agresividad, acoso o violencia, constitutivas de presunta falta grave o muy grave disciplinaria militar, durante el tiempo que sean necesarias para proteger a las potenciales víctimas del presunto infractor.*

...

– **La Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar.**

Artículo 42.

*1. El militar que maltratare de obra a un superior o atentare contra su libertad o indemnidad sexuales, será castigado con la pena de seis meses a cinco años de prisión, pudiendo imponerse, además, la pena de pérdida de empleo y sin perjuicio de la pena que corresponda por los resultados lesivos producidos o las agresiones y otros atentados contra la libertad o indemnidad sexuales efectivamente cometidos, conforme al Código Penal.*

...

Artículo 47.

*El superior que tratare a un subordinado de manera degradante, inhumana o humillante, o realizare actos de agresión o abuso sexuales, será castigado con la pena de seis meses a cinco años de prisión, pudiendo imponerse, además, la pena de pérdida de empleo, sin perjuicio de las que correspondan por los resultados lesivos producidos o las agresiones y otros atentados contra la libertad o indemnidad sexuales efectivamente cometidos, conforme al Código Penal.*

Artículo 48.

*El superior que, respecto de un subordinado, realizare actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, le amenazare, coaccionare, injuriare o calumniare, atentare de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo, o realizare actos que supongan discriminación grave por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, será castigado con la pena de seis meses a cuatro años de prisión, pudiendo imponerse, además, la pena de pérdida de empleo.*

### TÍTULO III

*Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares*

Artículo 49.

*El 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, maltratare de obra a otro militar, le tratare de manera degradante, inhumana o humillante, o realizare actos de agresión o de abuso sexuales, será castigado con la pena de seis meses a tres años de prisión, sin perjuicio de las penas que le puedan corresponder por los resultados lesivos producidos o las agresiones y otros atentados contra la libertad o indemnidad sexuales efectivamente cometidos, conforme al Código Penal.*

Artículo 50.

*El 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*

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

*servicio, impidiere o limitare arbitrariamente a otro militar el ejercicio de los derechos fundamentales o libertades públicas, realizare actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, le amenazare o coaccionare, le injuriare gravemente o le calumniare, atentare de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo, realizara actos que supongan grave discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.*

...

Artículo 65.

*1. El militar que en el ejercicio del mando se excediere arbitrariamente de sus facultades o, prevaliéndose de su empleo, cargo o destino, cometiere cualquier otro abuso grave será castigado con la pena de tres meses y un día a dos años de prisión. Si empleare u ordenare ejercer contra cualquier persona violencias innecesarias u ordenare, permitiere o hiciere uso ilícito de las armas, será castigado con la pena de cuatro meses a cuatro años de prisión. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de la pena que corresponda por los resultados lesivos producidos, conforme al Código Penal.*

– **El Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.**

Artículo 13.

*“Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género”.*

– **Real Decreto 456/2011, de 1 abril, aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.**

Artículo 27. *Asignación de puestos a la militar víctima de violencia de género.*

*1. La militar víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a cambiar su destino, podrá solicitar la asignación de un puesto, de ser posible de análoga categoría, en el mismo término municipal o en otro distinto, sin estar sujeta al cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia en su destino.*

*2. La solicitud se hará directamente al Mando o Jefe de Personal de su Ejército o al Director General de Personal en el caso de militares de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas. Esta solicitud irá acompañada de una copia de la sentencia firme, de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte dicha orden, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.*

*3. El nuevo destino deberá figurar en una relación de puestos militares y encontrarse vacante. La militar deberá reunir los requisitos de ocupación exigidos en la relación de puestos militares.*

*4. En el caso de que no exista vacante con las características requeridas, se comunicarán a la solicitante los términos municipales y unidades más próximos a los solicitados con vacante, para que pueda manifestar sus preferencias.*

5. El destino se asignará mediante resolución comunicada, tendrá carácter forzoso y el cese en su anterior destino será inmediato. La tramitación de estas solicitudes tendrá carácter preferente.

6. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.”

– **Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales.**

*Artículo 3. Tiempo de servicio.*

*A efectos de este reglamento, se entenderá como tiempo de servicio el transcurrido desde la adquisición de la condición de militar profesional.*

*También tendrá esta consideración el permanecido en las situaciones de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares y por razón de violencia de género según lo dispuesto en el artículo 110, apartados 5 y 6, de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, y suspensión de funciones, suspensión de empleo y servicio en la administración civil, durante el tiempo permanecido en estas situaciones, cuando se den las circunstancias que se establecen, respectivamente, en los artículos 111.5 y 112.5 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre.*

...

*Artículo 14. Cambios de situación administrativa.*

*3. El personal que se encuentre en la situación administrativa de servicios especiales como candidato a elecciones o en excedencia por cuidado de familiares o, por razón de violencia de género, durante el periodo en que tenga reservado su destino, podrá solicitar cambio de destino conforme a lo previsto en el artículo 7 del Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.*

...

*Artículo 24. Modalidades de la situación de excedencia.*

*1. Los militares profesionales podrán pasar a la situación de excedencia en las siguientes modalidades:*

*a) Excedencia por prestación de servicios en el sector público. b) Excedencia voluntaria por interés particular.*

*c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

*d) Excedencia por cuidado de familiares.*

*e) Excedencia por razón de violencia de género.*

*2. En todas las situaciones de excedencia, excepto en la excedencia por razón de violencia de género, los militares tendrán su condición de militar en suspenso y, en consecuencia, dejarán de estar sujetos al régimen general de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares....*

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

...

Artículo 30. Excedencia por razón de violencia de género.

1. *Las mujeres militares profesionales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia.*

2. *La solicitud de esta excedencia, irá acompañada de la documentación prevista en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

3. *La reincorporación al servicio activo se producirá de oficio al terminar el periodo autorizado de excedencia, o al solicitarlo en cualquier momento la militar afectada.*

4. *La militar acogida a esta excedencia tendrá reservado su destino los primeros seis meses.*

5. *Los seis primeros meses le serán computables a efectos de tiempo de servicios, condiciones para el ascenso, reserva del destino que ocupasen, trienios y derechos pasivos. Solo se considerará como cotizado a efectos del Régimen de la Seguridad Social el periodo de dos meses en los que recibe retribuciones.*

6. *Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, lo contemplado en los puntos 4 y 5 de este artículo.*

7. *Durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras de su último destino.*

...



## **ANEXO "F"**

### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS FUERZAS ARMADAS**

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

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

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

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

---

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

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.
- 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 las 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, recogiendo las ya existentes en el régimen disciplinario e incluyendo 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 Armada 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.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

---

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 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 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:

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

---

- 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](mailto: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

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

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 este 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 caute-

lares 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 concluida 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.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

## 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 y la Armada. 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. Contención del gasto

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 de otros gastos de personal.

## **ANEXO "G"**

### **INSTRUCCIÓN 1/2016 DE LA FISCALÍA TOGADA**

#### **INSTRUCCIÓN N° 1/2016**

ACTUACIÓN FISCAL EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN PROCESAL A MILITARES VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO CASTRENSE DE VIOLENCIA, TRATO DEGRADANTE O ACOSO (SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O PROFESIONAL DERIVADO DE LOS ANTERIORES) SUMARIO:

- I.- INTRODUCCIÓN.
- II.- NORMATIVA DE APLICACIÓN.
- III.- ACTUACIÓN FISCAL RESPECTO A VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO ESPECÍFICO DE LAS DILIGENCIAS "DE INVESTIGACIÓN" O "INFORMATIVAS".
- IV.- DELIMITACIÓN DE LOS SUPUESTOS FÁCTICOS OBJETO DE LA OBLIGADA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS A QUE SE REFIERE LA PRESENTE INSTRUCCIÓN.
- V.- APLICACIÓN EN EL ÁMBITO PROCESAL MILITAR DEL RÉGIMEN LEGAL DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN CON ARREGLO A UN JUICIO DE NECESIDAD O PROPORCIONALIDAD.
- VI.- LOS ARTÍCULOS 544 BIS LEY DE ENJUICIAMIENTO CRIMINAL (LECRIM) (MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN DE CARÁCTER PENAL) Y 544 TER LECRIM. (ORDEN DE PROTECCIÓN DE CARÁCTER INTEGRAL).
- VII.- LA OBLIGADA INFORMACIÓN DE SUS DERECHOS A LA VÍCTIMA.
- VIII.- CIRCULARES, CONSULTAS E INSTRUCCIONES DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO SOBRE ESTA MATERIA.
- IX.- REGISTRO, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE ESTOS ASUNTOS PENALES.
- X.- CONCLUSIONES.

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

---

## I.- INTRODUCCIÓN.

Una de las funciones atribuidas a la Fiscalía Jurídico Militar (como parte integrante del Ministerio Fiscal conforme a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Orgánica de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar (LOCOJM) para el cumplimiento de las misiones que le encomienda el artículo 88 de dicha Ley Orgánica es la de velar por la protección procesal de las víctimas y por la protección de testigos (y peritos), promoviendo los mecanismos previstos para que reciban la ayuda y asistencia efectivas. Así lo establece el apartado Diez del artículo 3 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (EOMF) (cuyo régimen de funcionamiento y desarrollo de actividades devienen de aplicación a los órganos de la Fiscalía Jurídico Militar por imperativo del artículo 89 de la Ley Orgánica de la Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar (LOCOJM). Y así lo corrobora el artículo 773 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LECrím) cuando señala que el Fiscal "Velará por el respeto de las garantías procesales del imputado y por la protección de los derechos de la víctima y de los perjudicados por el delito". A este estado de cosas ha venido a incorporarse, de forma destacada y con vocación omnicompreensiva e integral, la reciente Ley 4/2015 del Estatuto de la víctima del delito, que parte de un concepto amplio de víctima, por cualquier delito y cualquiera que sea la naturaleza del perjuicio físico, moral o material que se le haya irrogado, comprendiendo no solo las víctimas directas sino, también, las indirectas (como familiares y asimilados) y otorgando una protección no solo procesal, ni dependiente de la posición de esas víctimas en el proceso, sino que el reseñado apoyo o protección cobra una dimensión extraprocesal. Todo ello sin perjuicio de la normativa particular de aplicación para algunas categorías o tipos muy concretos de víctimas. Con posterioridad, la reseñada Ley 4/2015 reguladora del Estatuto de la víctima del delito ha encontrado su desarrollo en el Real Decreto 1109/2015 en el que, además, pasan a regularse las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.

En la LECrím y disposiciones legales concordantes se establece un régimen procesal de la obligada información, por un lado, y, por otro, de la posible adopción de medidas cautelares de protección, que deviene de supletoria aplicación a los procesos penales militares y al ámbito jurisdiccional militar en atención a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica del Ministerio Fiscal (LOPM).

La actuación fiscal, velando por esta información y por esa protección a dispensar tanto a víctimas como a testigos (y peritos) en general, debe extremarse justo en los momentos iniciales de tenerse conocimiento (vía denuncia, parte o atestado) de aquellos hechos aparentemente delictivos que, en concreto, tengan una naturaleza violenta, maltratadora o acosadora y que puedan comportar un grave riesgo o peligro al militar que pueda tener la condición de víctima o testigo a proteger, es decir, que deben promoverse las medidas protectoras, urgentemente, desde las primeras diligencias o las que se efectúen a prevención tan pronto se recibe la "notitia criminis" de las reseñadas conductas (dentro del ámbito castrense) de violencia, de maltrato o de acoso (sexual, por razón de sexo o profesional derivado de los anteriores).

A ese momento inicial corresponden las "primeras diligencias" contempladas en el supletorio artículo 13 de la LECrím, entre las que se encuentra, con respecto al presunto responsable del delito, la de "proteger a los ofendidos o perjudicados por el mismo, a sus familias o a otras personas pudiendo acordarse a tal efecto las medidas cautelares a las que se refiere el artículo 544 bis o la orden de protección prevista en el artículo 544 ter de la presente ley".

Siempre con la apuntada finalidad de proteger a la víctima, la posible imposición al inculpado de las tres medidas limitativas de su libertad personal contempladas en el

artículo 544 bis de la LECrim se halla prevista, concretamente, para los casos en los que se investigue un delito común “de los mencionados en el artículo 57 del Código Penal” (que presentan una cierta concordancia o analogía, dentro de la tipología penal militar, con delitos de naturaleza violenta, maltratadora o acosadora entre militares, tales como pueden ser, en concreto, los contemplados en los artículos 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 65 del nuevo Código penal Militar (CPM), de reciente entrada en vigor el pasado 15 de enero, y que guarda correlación con los anteriores artículos 99.3º, 101, 103, 104, 106, 138 y 162 del antiguo CPM).

## II.- NORMATIVA DE APLICACIÓN.

En materia de información y de protección en sede judicial a toda persona que pueda resultar víctima (o, en su caso, mero testigo) de un acto de violencia, de maltrato (físico o psicológico) o de acoso (sexual, por razón de sexo o, incluso, profesional derivado de los anteriores) devienen de aplicación, entre otras, las siguientes disposiciones:

- Normas básicas:
  - Artículo 544 Bis de la LECrim (medidas cautelares de protección de carácter penal).
  - Artículo 544 Ter de la LECrim (orden de protección de carácter integral).
  - Artículo 15 de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual (deber de información a las víctimas).
  - Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
  - Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015 del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito
- Leyes concordantes a destacar:
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
  - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
  - Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.
  - Ley Orgánica 19/1994; de 23 de diciembre, de Protección a Testigos y Peritos en causas criminales.

En el específico ámbito militar, merece mención aparte, finalmente, el reciente 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 y publicado por Resolución 400/38199/2015 de la Subsecretaría de Defensa de 21 de diciembre de 2015.

## III.- ACTUACIÓN FISCAL RESPECTO A VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO ESPECÍFICO DE LAS DILIGENCIAS “DE INVESTIGACIÓN” O “INFORMATIVAS”.

En el marco específico de las denominadas diligencias “de investigación” (artículo 5 del EOMF, apartado 2 del artículo 773 LECrim y Circular 4/2013 de la FGE) o “informativas” (artículo .123 de la LOPM), la función fiscal a desplegar en tales actuaciones extra processum, conforme a los reseñados preceptos, con independencia de la propiamente investigatoria o esclarecedora de los hechos, deberá extenderse, por lo que respecta a la información y protección de la víctima del hecho aparentemente delictivo objeto de

denuncia o atestado, a las previsiones que recientemente se han incluido, de forma explícita y específica, en el reseñado apartado 2 del artículo 773 LECrim, a consecuencia de la modificación operada por la D.A. Primera de la Ley 4/2015 del Estatuto de la víctima del delito.

La reforma operada en dicho apartado legal ha consistido básicamente en añadir que, amén de los cometidos de investigación ya previstos en la redacción anterior del precepto y encomendados al Ministerio Fiscal, este último "informará a la víctima de los derechos recogidos en la legislación vigente, efectuará la evaluación y resolución provisionales de las necesidades de la víctima de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente".

Esta previsión específica añadida respecto a las víctimas en la nueva dicción del citado apartado 2 del artículo 773 LECrim, dada la concordancia del régimen contenido en este último precepto con respecto al previsto en el artículo 123 LOPM, deberá entenderse aplicable, dentro del ámbito de la Jurisdicción Militar, mutatis mutandis, a la actuación a desplegar por los componentes de la Fiscalía Jurídico Militar.

Cuando se trate específicamente de casos de violencia de género y de índole doméstico, además de la precitada labor informativa a las víctimas, las Fiscalías Jurídico Militares lo pondrán en inmediato conocimiento, por el medio más rápido disponible, de las Fiscalías ordinarias que presten servicio ante los Juzgados competentes de la jurisdicción ordinaria.

#### IV.- DELIMITACIÓN DE LOS SUPUESTOS FÁCTICOS DETERMINANTES DE LA OBLIGADA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS A QUE SE REFIERE LA PRESENTE INSTRUCCIÓN.

Aunque, dentro del amplio espectro a que se presta la casuística, el denominador común a toda la tipología delictiva objeto de la presente Instrucción (delitos dolosos violentos, de maltrato degradante o de acoso sexual, por razón de sexo o profesional derivado de los anteriores) viene dado por la creación de un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo respecto a la víctima en el ámbito castrense de las diferentes conductas frente a las que se persigue la necesaria prevención y protección, a la vista del marco normativo establecido, cabe distinguir, no obstante, en función de la específica condición de la persona víctima de esa conducta de connotaciones sexuales, así como del específico ámbito en que (además del castrense) se realice el comportamiento en cuestión, tres clases de casos:

1.º- Aquellos en los que el comportamiento de naturaleza sexual es protagonizado por el militar inculcado contra su víctima (ofendido o perjudicado) pero con abstracción de que la acción violenta, de maltrato degradante o de acoso sea necesariamente calificable conforme a lo que la Ley Orgánica 1/2004 conceptúa como "de género" (según dicha Ley Orgánica la violencia "de género" es la que se produce contra una mujer por el hecho de serlo).

2.º- Aquellos en los que el comportamiento de naturaleza sexual lo protagoniza el inculcado en el ámbito castrense contra una víctima cuya condición es la de mujer (susceptible de ser calificada, por tanto, conforme a la conceptualización legal antedicha, como "de género"), pero sin que medie ninguna relación afectiva, "doméstica" o "intrafamiliar".

3.º- Aquellos otros casos en los que el maltrato protagonizado por el inculcado tiene como víctima a una mujer (violencia "de género" en los términos legales antedichos) y, además, en el marco, junto a. la relación militar, de esa relación afectiva "doméstica" o "intrafamiliar" a la que hemos aludido (único supuesto fáctico en el que devienen de

aplicación las previsiones normativas contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 2 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

En cualquiera de los tres supuestos, no obstante, la deseable evitación de nuevos hechos delictivos de violencia, maltrato o acoso a quien resulte ser víctima, ofendida o perjudicada (dada la situación de grave riesgo que, de cara a su integridad, física o moral, pueda generarse en el momento inicial de ponerse en conocimiento de una Fiscalía Jurídico Militar, el primer acto de violencia, maltrato o acoso) hace necesario que, no solo en el ámbito jurisdiccional ordinario, sino también en el jurisdiccional militar, los órganos componentes de la Fiscalía Jurídico Militar extremen el cuidado para no dejar de instar en el proceso penal militar la adopción de las medidas protectoras de la víctima que procedan, en consideración al diverso grado de peligro que pueda apreciarse hacia su persona. Y ello, de la forma más inmediata y eficaz para evitar reiteraciones en la agresión o la escalada en la violencia, o sea, urgentemente y desde el primer momento, velando porque se dé debido cumplimiento en sede fiscal o judicial del deber de información a esa víctima sobre los derechos que le confiere el marco legal existente, así como promoviendo la posible adopción de las medidas cautelares de urgencia de carácter penal (alternativas a la prisión preventiva) previstas en el artículo 544 bis de la LECrim y, en su caso, la adopción de la orden de protección (de carácter integral) prevista en el siguiente artículo 544 ter de la LECrim.

#### V.- APLICACIÓN EN EL ÁMBITO PROCESAL MILITAR DEL RÉGIMEN LEGAL DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN CON ARREGLO A UN JUICIO DE NECESIDAD O PROPORCIONALIDAD.

La consideración de las medidas cautelares urgentes de protección (y en su caso, la orden de protección) como primeras diligencias permite concluir que, de forma análoga a un Juez de Guardia, el Juez Togado Militar (Territorial o Central), sin perjuicio del Juez que resulte finalmente competente para conocer del proceso penal sobre el acto de violencia o maltrato en cuestión, está llamado a ponderar la adopción de esas medidas o de esa orden. Lo que puede y debe efectuarse a excitación fiscal cuando las circunstancias del caso así lo requieran. Desde el primer momento. Se trata de evitar que cuestiones de competencia o de atribución jurisdiccional, tan frecuentes en una materia tan propicia para ello como ésta, en la que puede haber denuncias previas o paralelas ante distintos órganos, impidan la adopción urgente de las precisadas medidas cautelares de protección o, en su caso, de la orden de protección de naturaleza integral a favor de la víctima ofendida o perjudicada por el acto de violencia o maltrato. El interés prioritario de protección de la víctima y la evitación de la reiteración en el acto de violencia o maltrato, aconsejan la habilitación de los Jueces Togados Militares para la adopción de las medidas cautelares de protección necesarias, con objeto de evitar la falta total de medida alguna durante el largo lapso de tiempo que pueda mediar hasta quedar resueltas las reseñadas cuestiones competenciales o jurisdiccionales.

Esa habilitación encontraría su base legal en la supletoria aplicación al ámbito procesal penal militar de las previsiones contenidas en el artículo 13 así como en el apartado 11 del artículo 544 ter, ambos de la LECrim.

Las Fiscalías Jurídico Militares, tanto a la hora de promoverlas ante los Juzgados Togados, como a la hora de pronunciarse sobre las medidas cautelares de protección solicitadas por las víctimas previa información de sus derechos, tendrán en consideración que una exigencia derivada del carácter restrictivo de derechos que es consustancial a estas medidas es la realización del pertinente juicio de necesidad. De suerte que solo estarán justificadas cuando resulten estrictamente necesarias para proteger a la víctima, tras ponderar con criterios de proporcionalidad los derechos en juego y los indicios de crimi-

nalidad que concurren en el caso concreto, ya que la medida debe estar en relación con el riesgo que se trata de evitar.

#### VI.- LOS ARTÍCULOS 544 BIS LECRIM (MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN DE CARÁCTER PENAL) Y 544 TER LECRIM (ORDEN DE PROTECCIÓN DE CARÁCTER INTEGRAL).

Las tres medidas limitativas de derechos que pueden ser impuestas al inculpado en sede judicial en esas "primeras diligencias" y en los apuntados casos (correspondiéndole a la Fiscalía Jurídico Militar, como parte integrante del Ministerio Fiscal, instarlas o promoverlas, cuando las circunstancias del caso así lo requieran) son las siguientes:

- La imposición al inculpado de la prohibición de residir en un determinado lugar, barrio, municipio, provincia u otra entidad local o Comunidad Autónoma.
- La prohibición de acudir a determinados lugares, barrios, municipios, provincias u otras entidades locales, o Comunidades Autónomas, o de aproximarse (con la graduación que sea precisa) a determinadas personas.
- La prohibición de comunicarse (con la graduación que sea precisa) con determinadas personas.

El incumplimiento por el inculpado de las precitadas medidas cautelares de protección a la víctima, puede conducir a la adopción judicial no solo de la prisión provisional en los términos del artículo 503 de la LECrim, sino a la adopción, conforme al último párrafo del reseñado artículo 544 bis, de la orden de protección prevista en el siguiente artículo 544 ter de la LECrim.

En dicho artículo 544 ter de la LECrim se establece un procedimiento de solicitud (que incluye al Ministerio Fiscal) y adopción judicial (por el Juzgado instructor, que también puede dictar de oficio la orden de protección) de dicha orden para la protección, en primer término, de "las víctimas de violencia doméstica" (lo que restringe el ámbito de las "víctimas" a solo de las que lo sean de tal clase de violencia) y, en segundo lugar, en los casos en que (siempre mediando "una situación objetiva de riesgo" para tal clase de "víctimas") existan indicios fundados de la comisión de "un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de alguna de las personas mencionadas en el artículo 173.2 del Código Penal". Esta tipología de infracciones comunes guarda cierta analogía con las infracciones penales militares antedichas, en las que, en ocasiones, aparece, además (y de forma superpuesta o no) de la relación castrense entre el sujeto activo y la víctima, una determinada relación matrimonial, o afectiva análoga, con o sin convivencia, enmarcable en el ámbito privado, doméstico o "intrafamiliar".

Caso de cumplirse las condiciones referidas en el apartado 1 del mencionado artículo-544 ter de la LECrim (que otorga la competencia objetiva para la adopción de la orden de protección al "Juez de Instrucción" y en los apartados siguientes al "Juez de guardia"), en el último apartado 11 de dicho artículo se reconoce también la posibilidad de esa adopción al "Juez o Tribunal que conozca de la causa" en aquellos casos en que durante la tramitación de un procedimiento penal en curso surja una situación de riesgo para alguna de las personas delimitadas en el precedente apartado 1 (referido no a todas las "víctimas", sino solo a aquellas vinculadas por la reseñada relación afectiva, con o sin convivencia).

#### VII.- LA OBLIGADA INFORMACIÓN DE SUS DERECHOS A LA VÍCTIMA.

En cumplimiento de la previsión contenida, entre otros, en el precitado artículo 15 de la Ley 35/1995 y por lo que respecta a la obligada información de derechos a esa persona

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

miembro de las Fuerzas Armadas que aparezca como víctima, ofendida o perjudicada de una infracción relacionada con la violencia, maltrato o acoso objeto de la presente Instrucción (que, normalmente, será denunciante y, ante todo, testigo del hecho), las Fiscalías Jurídico Militares extremarán su celo para que, desde el primer momento de su comparecencia en sede fiscal o judicial militar, tales víctimas sean debidamente informadas, de acuerdo con los artículos 109, 110, 773.2, y 797.5º en relación con los artículos 776 y 771.1º de la LECrim y leyes concordantes que a continuación se citan, de los siguientes derechos y medidas de asistencia:

1.- Derecho a mostrarse parte en la causa, sin necesidad de formular querrela, antes del trámite de calificación del delito.

2.- Derecho a nombrar Abogado o instar el nombramiento de Abogado de oficio, caso de ser titulares del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

3.- Derecho a, una vez personados en la causa, tomar conocimiento de lo actuado e instar la práctica de diligencias y cuanto a su derecho convenga.

4.- Derecho a que el Ministerio Fiscal ejercite las acciones civiles, si correspondiese, salvo que la víctima perjudicada renuncie, expresa y terminantemente, a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho punible.

5.- Derecho a ser informado, en su momento, de la fecha y lugar de celebración del juicio correspondiente y a la notificación personal de la resolución que recaiga, aunque no sea parte en el proceso ni intervenga.

6.- En su condición de testigo del hecho e interviniente en el proceso, Derecho a las medidas legales de protección previstas en la Ley Orgánica 19/1994, de 23 de diciembre, de Protección a Testigos y Peritos en causas criminales (una de esas medidas es la protección policial y el artículo 3º.2 de dicha Ley Orgánica atribuye expresamente al fiscal la promoción de la adopción de tal medida de protección policial cuando señala que "a instancia del Ministerio Fiscal y para todo proceso, o sí, una vez finalizado éste, se mantuviera la circunstancia de peligro grave, se brindará a /os testigos y peritos, en su caso, protección policial").

7.- Derecho a solicitar, conforme a lo previsto en los artículos 13, 544 Bis y 544 Ter de la LECrim, caso de darse las circunstancias para ello, las medidas de protección de carácter penal y, en su caso, la orden de protección de carácter integral que, respectivamente, se contemplan en estos dos últimos preceptos.

8.- En los casos en que los hechos investigados puedan devenir subsumibles en alguno de los delitos comunes mencionados en el artículo 57 del Código Penal o en alguno de los delitos militares concordantes o análogos, derecho a que el Juez asegure la comunicación de los actos procesales que puedan afectar a su seguridad.

9.- En el caso de tratarse de víctimas de los delitos violentos y contra la libertad sexual contemplados en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre (así como de los delitos militares análogos o concordantes a que aludimos con antelación), derecho a acogerse al sistema de ayudas públicas y asistencia recogido en dicha norma y demás disposiciones que la desarrollan, pudiendo acudir a la correspondiente Oficina de Información ubicada en los Servicios Sociales del Ayuntamiento de su domicilio, donde le informarán sobre la posibilidad y procedimiento para solicitar las prestaciones reguladas en la mencionada Ley 35/1995, de 11 de diciembre, cuyo artículo 15 encomienda una específica función informativa a los órganos fiscales.

10.- En el específico caso de tratarse de víctimas de violencia de género (física o psicológica) ejercida por un hombre contra una mujer vinculada por una relación matrimonial o afectiva análoga, con o sin convivencia (tercero de los tres supuestos fácticos que deslindamos con antelación), derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, haciéndole saber que existe un sistema de ayudas públicas para tal clase de víctimas, del que puede informarse en la Oficina de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, dependiente del Ayuntamiento de su domicilio. A cuyo efecto deberá ponerse a disposición de esa clase de víctimas el contenido de los derechos de las mujeres víctimas de Violencia de Género recogidos en el Título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En lo tocante no solo a la debida información de las víctimas sino, también, a la asistencia y apoyo a las mismas, pasan a ser determinantes las funciones especializadas a prestar por las Oficinas de Asistencia a las Víctimas reguladas por el reciente Real Decreto 1109/2015, con las que las Fiscalías Jurídico Militares velarán por mantener el adecuado grado de interacción, coordinación y colaboración en esta específica materia.

#### VIII.- CIRCULARES, CONSULTAS E INSTRUCCIONES DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO SOBRE ESTA MATERIA.

En lo que les sea de aplicación a cada uno de los tres casos o supuestos fácticos objeto de delimitación anterior, los fiscales jurídico militares deberán de conocer y observar las pautas de actuación establecidas, entre otras, en las siguientes Circulares, Consultas e Instrucciones emanadas de la Fiscalía General del Estado:

Para todos los casos:

- INSTRUCCIÓN 8/2005, de 26 de julio, sobre el Deber de información en la Tutela y Protección de las Víctimas en el Proceso Penal.
- CIRCULAR 2/1998, de 27 de octubre, sobre Ayudas públicas a las víctimas de delitos dolosos violentos y contra la libertad sexual.

Para el caso tercero (violencia "de género" contra mujer vinculada por una relación matrimonial o afectiva análoga, aun sin convivencia).

- CIRCULAR 4/2005, de 18 de Julio, sobre Criterios de aplicación de la ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- INSTRUCCIÓN 4/2004, de 14 de junio, sobre la protección de las víctimas y el reforzamiento de las medidas cautelares en relación con los delitos de violencia doméstica.
- INSTRUCCIÓN 2/2005, de 2 de marzo, sobre la acreditación por el Ministerio Fiscal de las situaciones de violencia de género.
- CIRCULAR 6/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en relación a la violencia sobre la mujer.
- INSTRUCCIÓN 7/2005 sobre El Fiscal contra la violencia sobre la mujer.
- INSTRUCCIÓN 11/2005, de 10 de noviembre, sobre la instrumentalización efectiva del principio de unidad de actuación establecida en el artículo 124 de la Constitución Española (CE).

#### IX. REGISTRO, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE ESTOS ASUNTOS PENALES.

A efectos estadísticos, de registro, control y seguimiento de esta clase de procesos penales militares y con objeto de poder instrumentalizar de forma efectiva el principio de unidad de actuación fiscal establecido en el artículo 124 de la CE y de dar traslado

Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas

de los datos correspondientes al Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en esta materia, las Fiscalías Jurídico Militares Territoriales y Central cuidarán, de forma puntual y singularizada, de llevar un Registro específico y de poner en conocimiento de esta Fiscalía Togada el inicio y las incidencias relevantes que se produzcan en cuantos procesos penales militares se instruyan y conozcan por los órganos judiciales militares en relación- a los actos de violencia, maltrato o acoso objeto de la presente Instrucción.

#### X.- CONCLUSIONES.

1.º) Cuando en el ámbito castrense se tenga conocimiento por alguna Fiscalía Jurídico Militar de hechos aparentemente delictivos que, protagonizados por un militar, tengan una naturaleza violenta, maltratadora o acosadora (de índole sexual, por razón de sexo o profesional derivada de los anteriores) y que puedan comportar un grave riesgo o peligro al componente de las FAS que pueda tener la condición de víctima o testigo a proteger de tal clase de conductas, los componentes de la Fiscalía Jurídico Militar velarán porque, con carácter urgente y sin dilación desde el primer momento de recibirse la notitia criminis, las reseñadas víctimas reciban, por un lado, la información de sus derechos, y, por otra, la protección cautelar urgente que el vigente marco legal tiene establecido para ellas.

2.º) Velarán los fiscales jurídico militares porque esa persona miembro de las FAS que aparezca como víctima, ofendida o perjudicarla de una infracción relacionada con la violencia, maltrato o acoso objeto de la presente Instrucción, ante todo, sea debidamente informada de sus derechos a recibir asistencia, ayuda y protección en los términos legales reseñados en la presente Instrucción, con especial atención a las previsiones contenidas en la reciente Ley 4/2015 del Estatuto de la víctima del delito y en el Real Decreto 1109/2015 que le sirve de desarrollo y que viene a regular las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito (debiendo avanzarse en el deseable grado de interacción) y colaboración entre estas últimas y las Fiscalías Jurídico Militares).

3.º) Promoverán igualmente, tras ponderar con criterios de proporcionalidad los derechos en juego, la eventual situación de grave riesgo para la víctima, y los indicios de Criminalidad que concurren en el caso concreto, la adopción en sede judicial de las medidas cautelares urgentes de carácter penal contempladas en el artículo 544 Bis LECrim cuando resulten procedentes, así como, en su caso, la adopción de la orden de protección de carácter integral prevista en el artículo 544 Ter LECrim.

4.º) En el ámbito específico de las diligencias “de investigación” o “informativas” que, con carácter extra processum, puedan instruirse por alguna Fiscalía Jurídico Militar con arreglo al artículo 123 LOPM, se observará respecto a las víctimas las previsiones introducidas en el apartado 2 del artículo 773 LECrim por la D.A. Primera de la reciente Ley 4/2015 del Estatuto de la víctima del delito, en el sentido de informarles de sus derechos y de evaluar sus necesidades de cara a la adopción, en su caso, de la resolución provisional que\_ proceda tras dicha evaluación. Caso de que la conducta violenta sobre la que verse la “notitia criminis” se enmarque específicamente en el ámbito de la violencia de género y doméstica, la Fiscalía Jurídico Militar correspondiente lo pondrá en inmediato conocimiento, por el medio más rápido disponible, de la Fiscalía acreditada ante el órgano judicial ordinario competente en dicha materia.

5.º) Deberán de conocer y observar las pautas de actuación establecidas por las diversas Circulares, Consultas o Instrucciones de la Fiscalía General del Estado sobre esta materia específica de protección de víctimas de la reseñada tipología penal.

6.º) En cada Fiscalía Jurídico Militar se llevará un Registro específico sobre esta clase de asuntos penales (pro esos militares por violencia, trato degradante o acoso objeto de la presente Instrucción), debiendo ponerse en conocimiento de esta Fiscalía Togada, a efectos de control, seguimiento y traslado a la Fiscalía contra la Violencia sobre la Mujer, el inicio y cuantas incidencias relevantes se produzcan en los mismos.