

GUÍA DIVULGATIVA PARA POSIBLES VÍCTIMAS DE ACOSO PROFESIONAL

DIVISIÓN DE IGUALDAD Y APOYO SOCIAL AL PERSONAL



ÍNDICE

1. OBJETIVO DE ESTA GUÍA	1
2. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA?	1
3. ¿QUÉ ES ACOSO PROFESIONAL?	1
4. ¿CÓMO ACTUAR SI CREES QUE ERES VÍCTIMA?	4
5. ¿QUIÉN Y CÓMO COMUNICAR UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO?	4
6. ¿QUÉ MEDIDAS ADOPTARÁ EL MANDO CUANDO TENGA CONOCIMIENTO DE UNA PRESUNTA SITUACIÓN DE ACOSO?	6
7. ¿QUÉ ACTUACIONES LLEVARÁ A CABO LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE?	7
8. REFERENCIAS NORMATIVAS DEL PROTOCOLO	10
ANEXO I - FORMULARIOS DE DENUNCIA – Firma Militar Víctima	11
ANEXO II - FORMULARIOS DE DENUNCIA – Firma Militar Testigo	12
ANEXO III - FORMULARIOS DE DENUNCIA – Firma Servicio de Sanidad	13
ANEXO IV. TELÉFONOS Y CORREOS ELECTRÓNICOS ÓRGANOS ENCARGADOS ASESORAMIENTO	15

1. OBJETIVO DE ESTA GUÍA

Las Fuerzas Armadas han adoptado un compromiso de Tolerancia Cero con el acoso profesional en busca de garantizar un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su integridad no se vea afectada.

**ESTA GUÍA ES LA HERRAMIENTA PARA QUE LOS MILITARES
VÍCTIMAS DE ACOSO PROFESIONAL CONOZCAN LA
FORMA DE DENUNCIAR ESTA SITUACIÓN Y LOS DERECHOS
QUE LES CORRESPONDEN**

**El acoso profesional provoca importantes daños en la víctima y en
el entorno global de la Institución**

2. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA?

Esta guía se dirige:

- A los miembros de las Fuerzas Armadas y al personal de la Guardia Civil que preste servicio en el ámbito del Ministerio de Defensa.

3. ¿QUÉ ES ACOSO PROFESIONAL?

El **acoso profesional** consiste en la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos-, con el propósito o efecto de crear un entorno hostil o humillante.

Será necesario que concurren las siguientes circunstancias:

CIRCUNSTANCIAS

- Que la citada violencia se dé en el marco de una relación de trabajo
- Que la conducta se produzca entre militares
- Que el hostigamiento se produzca durante más de seis meses, periodo que ha de ser objeto de interpretación flexible.
- Que se dé continuidad, intensidad y constancia del mismo.
- Que exista intencionalidad de generar un daño psicológico o moral grave a la persona acosada.

A modo de ejemplo se recoge un listado no exhaustivo de comportamientos constitutivos de acoso profesional.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PROFESIONAL

- Dejar al militar de forma continuada y durante más de seis meses sin ocupación efectiva en su puesto de trabajo o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al militar se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia contra quienes han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o contra quienes han colaborado con las personas reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un militar, reprenderlo reiterada e injustificadamente delante de otras personas o difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

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

A continuación se exponen, a título de ejemplo, algunas conductas que NO se consideran acoso profesional, sin perjuicio de que puedan llegar a ser constitutivas de otros incumplimientos o infracciones:

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO PROFESIONAL

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido.
- Presiones o exigencias para aumentar la jornada o realizar determinados servicios o misiones.
- Conductas arbitrarias dirigidas indiscriminadamente a varios militares.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Llamadas de atención o premura exigida en el cumplimiento de la labor encomendada.
- Tensiones derivadas de las relaciones de trabajo.
- Conflictos personales y por funciones representativas.

4. ¿CÓMO ACTUAR SI CREES QUE ERES VÍCTIMA?

- Solicita siempre información y asesoramiento. A tal efecto, se pone a tu disposición un número teléfono y una dirección de correo en función de tu destino, ambos recogidos en el Anexo IV. Se garantizará **el anonimato**.
- Si consideras que eres objeto de comportamientos anteriormente descritos como acoso profesional o tienes conocimiento de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso, comunícalo o denúncialo como se establece en el punto 5 de esta guía.

Si te sientes víctima de acoso profesional, comunícalo.

5. ¿QUIÉN Y CÓMO COMUNICAR UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO?

QUIÉN PUEDE PRESENTAR DENUNCIA



- El/la militar que se considere víctima de acoso profesional.
- Cualquier militar que sea testigo de una posible situación concreta de acoso profesional.
- El/la oficial de sanidad que en el marco de una atención, asistencia, consulta, evaluación o entrevista a un militar detecte una posible situación de acoso profesional. En este caso, precisará consentimiento de la presunta víctima. Este consentimiento no será necesario si detectara un grave riesgo para la víctima o para terceras personas.

CÓMO SE PRESENTA LA DENUNCIA



CUMPLIMENTANDO LOS FORMULARIOS DEL ANEXO I, II, III

Se expondrán los hechos de forma detallada y clara, y se identificará a:

- La persona presuntamente acosadora
- La persona afectada
- La persona que cumplimente la denuncia en caso de no coincidir con la víctima.

- El/la militar **víctima de acoso** comunicará los hechos a través del formulario del **Anexo I**, dirigido al superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora y al Jefe de la UCO de la víctima¹.
- Cualquier **militar que tenga conocimiento** de una situación concreta de acoso, comunicará los hechos a través del formulario del **Anexo II**, dirigido al superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora y al Jefe de la UCO de la víctima¹.
- El/la **oficial de sanidad** que detecte una posible situación de acoso profesional lo comunicará a través del formulario del **Anexo III**, dirigido al Jefe de la UCO de la víctima¹, recabando, en su caso, el consentimiento por escrito del afectado.

¹ En el caso de que la persona presuntamente acosadora fuera quien ostenta la Jefatura, se pondrá en conocimiento de su superior jerárquico.

SE GARANTIZARÁ LA INTIMIDAD Y DERECHOS DE TODAS LAS PARTES

Los que intervengan en las actuaciones o tengan conocimiento de ellas deberán proteger la intimidad y dignidad del personal afectado, guardando estricta reserva y garantizando la máxima sensibilidad y respeto de los derechos de todas las partes.

Estas comunicaciones se podrán efectuar sin perjuicio de otras actuaciones de tipo disciplinaria, penal o de las que se deban seguir caso de que se aprecien indicios claros de delito

6. ¿QUÉ MEDIDAS ADOPTARÁ EL MANDO CUANDO TENGA CONOCIMIENTO DE UNA PRESUNTA SITUACIÓN DE ACOSO?

- Remitirá, sin demora y con la debida diligencia, la denuncia de la posible situación de acoso a la autoridad competente que señala en el apartado sexto punto 3 del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas.
- El Jefe de la UCO de la víctima realizará una primera valoración de los datos objetivos, incluyendo una estimación previa acerca de si concurren o no condiciones exigidas para la tramitación de lo previsto en el protocolo. Remitirá dicha valoración a la autoridad competente en el plazo de 10 días naturales.

- Adoptará dentro del ámbito de sus competencias, medidas organizativas provisionales que permitan restituir el ambiente de trabajo adecuado.
- Proporcionará a la víctima información, medidas de protección, apoyo, asistencia y atención en el intento de atenuar los efectos perniciosos del acoso.

7. ¿QUÉ ACTUACIONES LLEVARÁ A CABO LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE?

- Realizará una valoración de los hechos, para ello recabará los siguientes informes:
 - Informe valorativo de la Jefatura de UCO de la víctima;
 - Informe del Servicio de Psicología que corresponda;
 - Informe del Servicio de Prevención de Riesgo Laborales que tenga asignada la UCO de la víctima;
 - Cualquier otro informe que considere pertinente.
- Podrá ordenar una información previa que instruirá una persona ajena a las UCO,s de las personas implicadas, si lo considerara necesario para esclarecer los hechos.
- Podrá adoptar medidas provisionales en materia de gestión de personal que permitan restituir el clima laboral y la protección integral de la víctima cuando, de la valoración efectuada, se pueda estimar un perjuicio grave para el personal afectado, para el servicio o para la buena imagen de las Fuerzas Armadas.
- Proporcionará a la víctima las medidas de información, protección, apoyo, asistencia y atención que estimen adecuadas, cuando las circunstancias lo aconsejen.

- Tras la valoración de los hechos y en un plazo de 30 días naturales desde la recepción de la comunicación del presunto acoso profesional, ADOPTARÁ ALGUNA DE LAS SIGUIENTES MEDIDAS:
 - Proponer a la autoridad disciplinaria la Incoación de expediente disciplinario por **falta muy grave** por indicios claros o presunción de comportamientos de acoso profesional.
 - Proponer a la autoridad disciplinaria la Incoación de expediente disciplinario por **falta muy grave** para una situación que así pudiera merecerlo distinta de las previstas para el acoso profesional.
 - Ordenar o proponer a la autoridad disciplinaria la apertura de expediente **por falta grave o leve** prevista en el Régimen Disciplinario de las FAS.
 - Dar cuenta a la Fiscalía Togada si los hechos pudieran constituir **algún tipo de delito**.
 - **Archivar** el asunto por desistimiento de la víctima, por falta de indicios o por ausencia de objeto.

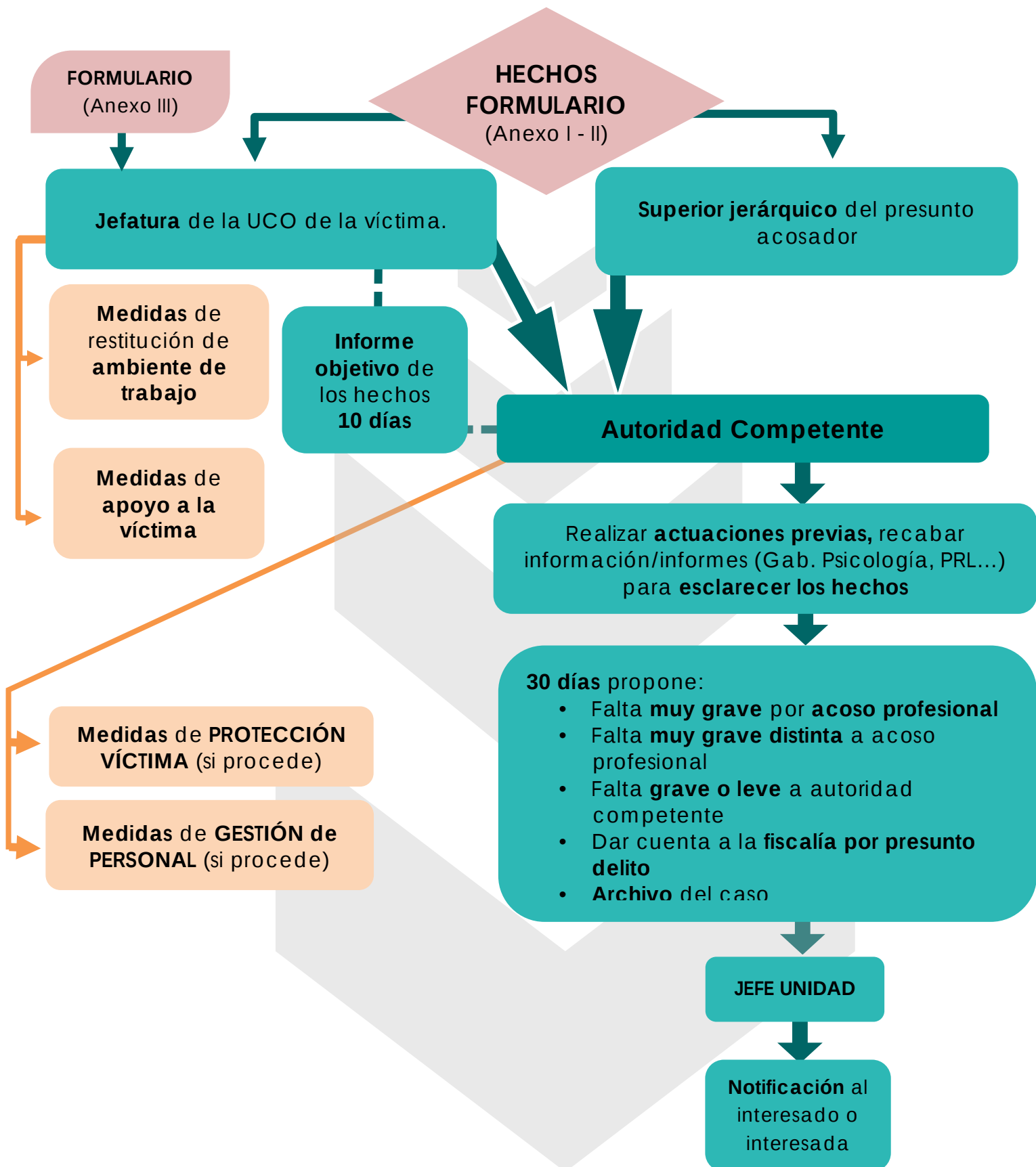
Esta valoración no afectará ni vinculará a los procedimientos que en su caso, puedan llevarse a cabo con posterioridad.

La resolución adoptada con algunas de las medidas anteriormente mencionadas se remitirá al Jefe de la UCO a fin de que se la **notifique** al interesado o interesada (a los interesados, denunciante y denunciado). Esta resolución no es objeto de recurso.

DENUNCIAS MANIFIESTAMENTE FALSAS

Si la Autoridad, tras valorar los hechos, considera que los datos aportados en la denuncia son radicalmente falsos, o existe ánimo de perjudicar a la otra parte, realizará las actuaciones oportunas para exigir la responsabilidad disciplinaria o penal correspondiente.

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS



8. REFERENCIAS NORMATIVAS DEL PROTOCOLO

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Resolución del Parlamento Europeo del 20 de Septiembre de 2001.
- Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
- Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.
- Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar.
- Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

ANEXO I (Firma Militar Víctima).

FORMULARIOS DENUNCIA

COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO PROFESIONAL (DIRIGIDA AL SUPERIOR JERÁRQUICO DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADORA Y A LA JEFATURA DE UCO)

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

En cumplimiento del apartado sexto del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, yo, el/la (empleo)D./D.^a....., con D.N.I. núm.....,destinado/a en, comunico que por parte de (empleo y nombre de la persona/s presuntamente acosadora/s), he sido objeto de una o varias de las conductas constitutivas de acoso profesional reflejadas en el apartado cuarto del mencionado Protocolo.

Descripción detallada de los hechos:

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

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

Fdo.:

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

ANEXO II (Firma Militar Testigo). FORMULARIOS DENUNCIA

COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO PROFESIONAL (DIRIGIDA AL SUPERIOR JERÁRQUICO DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADORA Y A LA JEFATURA DE UCO)

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

En cumplimiento del apartado sexto del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, yo, el/la (empleo)D./D.^a, con D.N.I. núm., destinado/a en....., comunico que el/la (empleo de la presunta víctima)..... ha sido objeto, por parte de (empleo y nombre de la persona/s presuntamente acosadora/s)....., de una o varias de las conductas constitutivas de acoso profesional reflejadas en el apartado cuarto del mencionado Protocolo.

Descripción detallada de los hechos:

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

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

Fdo.:

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

ANEXO III (Firma Servicio Sanidad).

FORMULARIOS DENUNCIA

COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO PROFESIONAL (DIRIGIDA A LA JEFATURA DE UCO)

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

En cumplimiento del apartado sexto del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, yo, el/la (empleo)..... D. /D.^a....., con D.N.I. núm.destinado/a en....., comunico que, en el marco de una atención, asistencia, consulta, evaluación o entrevista al/a la (empleo)..... D. /D.^a....., con D.N.I....., he podido realizar las siguientes observaciones:

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

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

Consentimiento de la presunta víctima de acoso profesional:

Informada la persona interesada del Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución 30/07659/2021 de 19 de mayo, de la Subsecretaría de Defensa, D./D^a., al Oficial del Servicio de Sanidad a poner los hechos que pudieran ser constitutivos de presunto acoso profesional en conocimiento del superior

jerárquico de la persona presuntamente acosadora y de la Jefatura de UCO.

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

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

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

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

Fdo.:

Fdo.:

(**) Táchese lo que no proceda.

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

ANEXO IV.

DIRECCIONES DE LOS ÓRGANOS ENCARGADOS ASESORAMIENTO PROTOCOLO ACOSO PROFESIONAL

ÓRGANO CENTRAL



Teléfono: **91 324 6482 / 814 6482**

Correo: **aprof@mde.es**

EJÉRCITO DE TIERRA



Teléfono: **91 780 2438 / 819 2438**

Correo: **contra_acosoprofesional_et@mde.es**

ARMADA



Teléfono: **91 312 4424 / 822 4424**

Correo: **aprofarmada@mde.es**

EJÉRCITO DEL AIRE



Teléfono: **91 503 4542 / 812 4542**

Correo: **acosoprofesional_ea@mde.es**

ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA



Teléfono: **91 324 6482 / 814 6482**

Correo: **aprof@mde.es**

INSPECCIÓN GENERAL DE SANIDAD



Teléfono: **661 860 315 / 844 9056**

Correo: **aprofigesan@mde.es**

INVIED



Teléfono: **91 602 0821 / 886 0821**

Correo: **upaproinvied@mde.es**

INTA



Teléfono: **91 520 1161 / 821 6161**

Correo: **aprof@inta.es**

ISFAS



Teléfono: **91 567 7594 / 882 9594**

Correo: **isfasapro@mde.es**