

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL MANDO ANTE SITUACIONES DE ACOSO PROFESIONAL

DIVISIÓN DE IGUALDAD Y APOYO SOCIAL AL PERSONAL

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA



ÍNDICE

1. PROPÓSITO: ¿POR QUÉ UN MANUAL PARA EL MANDO?	2
2. MARCO LEGAL: ¿QUE NORMAS DETERMINAN LA PROTECCIÓN DE LOS MILITARES FRENTE A LAS CONDUCTAS DE ACOSO?	3
3. CONDUCTAS: ¿CUALES SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO?	5
4. RESPONSABILIDAD DEL MANDO	8
A. PREVENCIÓN	9
B. ALERTA TEMPRANA PREVIA A LA SITUACIÓN DE ACOSO	11
C. INTERVENCIÓN FRENTE A LA SITUACIÓN DE ACOSO	12
5. VIAS DE DENUNCIA	19
6. REFERENCIAS NORMATIVAS DEL PROTOCOLO	21
ANEXO I - FORMULARIOS DE DENUNCIA – Firma Militar Víctima	22
ANEXO II - FORMULARIOS DE DENUNCIA – Firma Militar Testigo	23
ANEXO III - FORMULARIOS DE DENUNCIA – Firma Servicio de Sanidad	24
ANEXO IV. TELÉFONOS Y CORREOS ELECTRÓNICOS ÓRGANOS ENCARGADOS ASESORAMIENTO	26

1. PROPÓSITO: ¿POR QUÉ UN MANUAL PARA EL MANDO?

El Protocolo de actuación frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, aprobado por Resolución 430/07659/2021, de 19 de mayo de 2021 de la Subsecretaría de Defensa (BOD número 97, de 20 de mayo), establece, que la Dirección General de Personal elaborará y difundirá un Manual de Buenas Prácticas para el Mando, que incluya recomendaciones para crear una cultura organizativa que prevenga el acoso profesional.

Este Manual constituye una herramienta de consulta y ayuda para el Mando. Está destinado a ayudarle a generar un entorno laboral libre de acoso profesional y respetuoso con la dignidad de las personas, a facilitar el reconocimiento y prevención de las situaciones de acoso, y a llevar a cabo las actuaciones precisas en caso de que éste se haya producido.

El Manual de buenas prácticas para el mando es la guía para establecer políticas preventivas y de protección frente al acoso profesional.

2. MARCO LEGAL: ¿QUÉ NORMAS DETERMINAN LA PROTECCIÓN DE LOS MILITARES FRENTE A LAS CONDUCTAS DE ACOSO PROFESIONAL?

La Constitución Española recoge en los artículos 10 y 14 el respeto a la dignidad personal y el derecho a la igualdad que son la base sobre la que se cimientan las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas. Asimismo consagra respectivamente, en sus artículos 15 y 18, el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos degradantes, así como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que son también derechos fundamentales por los que debe velar el Ministerio de Defensa.

A tal fin, la ley 39/2007, de la carrera militar prevé en su artículo 4 que las reglas de conducta del militar son las definidas en la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Esta ley orgánica establece en su artículo 6.1 las reglas esenciales que definen dicho comportamiento, destacando en la regla quinta que *“...En ningún caso los militares estarán sometidos, ni someterán a otros, a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos”* Y en el artículo 10 precisa que *“Se deberá respetar la dignidad personal y en el trabajo de todo militar, especialmente frente al acoso, tanto sexual y por razón de sexo como profesional”*.

En el mismo sentido las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, aprobadas por el Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero sitúan en uno de los epicentros de su regulación el respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos inviolables. Así, su artículo 11 reitera que *“En ningún caso los militares estarán sometidos, ni someterán a otros, a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos”*.

En coherencia con todo lo anterior la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas ha tipificado como falta muy grave en su artículo 8.12 aquellas conductas que puedan ser constitutivas de acoso profesional o que de forma reiterada atenten contra la dignidad personal o en el trabajo, o supongan discriminación.

De la misma forma, la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar tipifica en el artículo 48, entre las conductas punibles de abuso de autoridad, los actos de acoso profesional castigándolos con pena de seis meses a cuatro años de prisión (pudiendo imponer además la pena de pérdida de empleo). Además, incorpora en su Título III, como una de las novedades más relevantes, *“los Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas”* castigando en su artículo 50, con la pena de seis meses a dos años de prisión *“al militar que, sin incurrir en los delitos de insulto a superior o abuso de autoridad, públicamente, en lugares afectos a las Fuerzas Armadas o a la Guardia Civil o en acto de servicio... realizare actos de acoso profesional”*.

Por último conviene destacar que el Código Penal aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en virtud de la reforma operada por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, tipificó de forma expresa el acoso profesional, castigando en su artículo 173, con la pena de seis meses a dos años de prisión a 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”.

En este ámbito normativo se incardina el Protocolo de actuación del Ministerio de Defensa frente al acoso profesional en las Fuerzas Armadas, que afirma su compromiso de lucha contra conductas de acoso

profesional, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz del conflicto.

Las Fuerzas Armadas están comprometidas en la lucha contra el acoso profesional, y de forma coherente, se plantean acciones preventivas y de asistencia cuando estas conductas se produzcan.

3. CONDUCTAS: ¿CUÁLES SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO?

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.

Requisitos necesarios:

- Que la conducta se produzca entre miembros de las Fuerzas Armadas destinados en los Ejércitos o la Armada o en órganos ajenos a la estructura de los mismos, siempre que no tengan la condición de militar en suspenso (en el caso de personal de la Guardia Civil destinado en Ministerio de Defensa, se remitirá comunicación al titular Subsecretaría de Defensa).
- Que la citada violencia se dé en el marco de una relación de trabajo.

- Que suponga un atentado a la dignidad de la persona, así como un riesgo para su salud.
- La prolongación en el tiempo de la conducta deberá tener una duración de más de seis meses. Este plazo será interpretado de forma flexible. Lo esencial es la continuidad, intensidad y constancia en la violencia u hostigamiento.
- Que se persiga la finalidad de generar un daño psicológico o moral grave a la persona acosada.

No constituyen acoso profesional los hechos aislados, sin una finalidad específica, que consistan en meras discrepancias o enfrentamientos derivados del ejercicio del mando. Tampoco los desacuerdos o insatisfacciones por la aplicación de las normas que regulen la organización del trabajo.

A título de ejemplo, se recoge un listado no exhaustivo de conductas que podrían constituir 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.

Los órganos judiciales y autoridades disciplinarias determinarán la existencia o no de acoso profesional. En función de las circunstancias e intensidad las conductas consideradas como acoso profesional podrán calificarse como:

- Infracción disciplinaria muy grave (Ley Orgánica 8/2014 de Régimen Disciplinario FAS)
- Delito contra la integridad moral (Código Penal, artículo 173.1)
- Abuso de autoridad (Código Penal Militar, artículo 48)
- Delito contra derechos y deberes de los militares (Código Penal Militar, artículo 50)

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

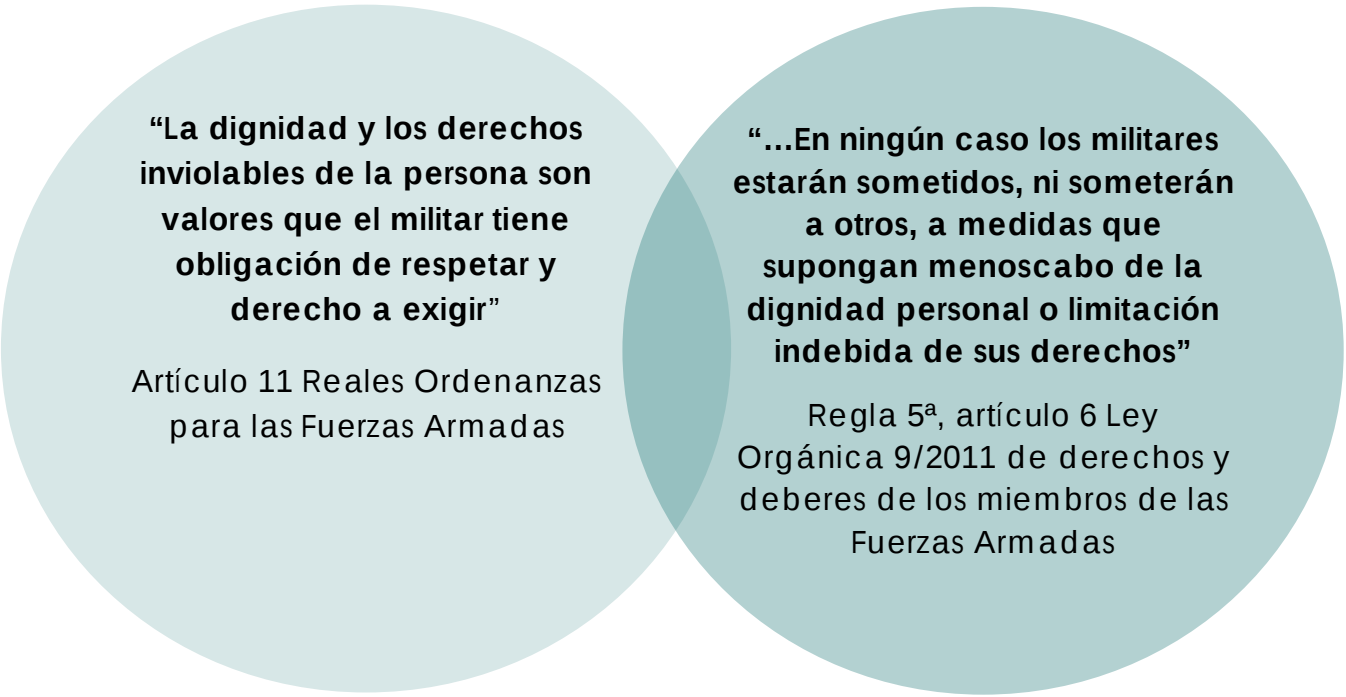
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido;
- Presiones o exigencias para aumentar la jornada o realizar determinados servicios o misiones;
- Conductas arbitrarias dirigidas indiscriminadamente a varios militares;
- Ofensas puntuales y 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. RESPONSABILIDAD DEL MANDO

Es obligación del Mando promover un clima de trabajo adecuado que evite posibles situaciones de acoso profesional.

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden evitar o, por el contrario, favorecer, situaciones o conductas referidas al acoso profesional, no puede olvidarse que las consecuencias perniciosas del acoso profesional se extienden no solo a la víctima, sino también a la Unidad en la que tiene lugar y, en última instancia, afecta a todas las Fuerzas Armadas.

El respeto a la dignidad personal y un entorno de trabajo saludable contribuyen a mejorar el grado de cumplimiento de las misiones que las Fuerzas Armadas tienen encomendadas.



“La dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que el militar tiene obligación de respetar y derecho a exigir”

Artículo 11 Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas

“...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”

Regla 5ª, artículo 6 Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas

ESQUEMA GENERAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD DEL MANDO

A. PREVENCIÓN

- EJEMPLARIDAD
- CULTURA EN LA UNIDAD
- DIFUSIÓN E INFORMACIÓN

B. ALERTA TEMPRANA

- DETECCIÓN INMEDIATA
- INTERVENCIÓN PREVIA A LA CONDUCTA DE ACOSO

C. INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

- PRINCIPIOS GENERALES INTERVENCIÓN
- EL JEFE DE LA UCO DE LA VÍCTIMA
- ACTUACIONES AUTORIDAD COMPETENTE
- ESQUEMA PROCEDIMIENTO TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS

A. PREVENCIÓN

El Mando deberá tener una actuación proactiva en la prevención de las situaciones de acoso profesional. Por todo ello deberá dar **ejemplo** en el comportamiento, así como impulsar una **cultura de respeto y tolerancia cero** y difundir e informar sobre las políticas del Ministerio de Defensa en esta materia.

EJEMPLARIDAD

- Mostrar una actitud de tolerancia cero con el acoso profesional.
- Promover en la unidad un ambiente de responsabilidad, mutuo respeto y lealtad.
- Transmitir claramente el mensaje de que el respeto entre los miembros de la unidad es muestra de profesionalidad y fomentar la

necesaria cohesión en la misma como elemento esencial para el éxito de sus cometidos.

CULTURA EN LA UNIDAD

- Promover en su unidad una cultura de tolerancia cero frente a las situaciones de acoso profesional.
- Velar por la convivencia entre sus subordinados, fomentando el compañerismo, el respeto mutuo, la cooperación y la búsqueda de la excelencia en el servicio.
- Impulsar un cambio en los comportamientos y las actitudes que puedan desencadenar situaciones de acoso profesional.
- Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso profesional.
- Trasladar a todos los miembros de la unidad la obligación de impedir y denunciar cualquier comportamiento que implique acoso profesional.

DIFUSIÓN E INFORMACIÓN

- Transmitir el rechazo de la Institución frente a estos comportamientos.
- Informar de las conductas que constituyen acoso profesional.
- Asegurar la transmisión del contenido del Protocolo de actuación frente al acoso profesional entre todo el personal destinado en su UCO.
- Proporcionar datos de servicios de asesoramiento comunicando la existencia de direcciones de correo electrónico y teléfonos de contacto para realizar consultas y recibir asesoramiento informativo de forma anónima, que serán gestionados por cada una de las autoridades competentes mencionadas en el Apartado Sexto del Protocolo.

- Ante cualquier consulta, parte o denuncia de acoso del personal de su unidad, le entregará la “Guía divulgativa para posibles víctimas de acoso profesional”.
- La “Guía divulgativa para posibles víctimas de acoso profesional” se incluirá en la información suministrada al personal dentro del Plan de acogida de las UCOs.

B. ALERTA TEMPRANA PREVIA A LA SITUACIÓN DE ACOSO

Si a pesar de las medidas preventivas se producen algunas conductas inadecuadas sin llegar a ser constitutivas de acoso, el Mando deberá contar con los mecanismos necesarios para su **detección** y deberá proceder a su **erradicación** de forma inmediata.

DETECCIÓN INMEDIATA

- Estar alerta e investigar de forma inmediata la existencia de las conductas que sin constituir acoso profesional generen un ambiente laboral propicio a que se produzca en el futuro.
- No ignorar ningún tipo de información sobre las conductas descritas anteriormente.
- Como herramienta de diagnóstico de clima laboral se deberán tener en especial consideración las recomendaciones sobre clima laboral contenidas en los informes de los Servicios de Riesgos Laborales.
- Los Gabinetes de Psicología de los correspondientes Servicios Sanitarios podrán formular recomendaciones adicionales sobre clima laboral en relación con los informes de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

INTERVENCIÓN PREVIA A LA CONDUCTA DE ACOSO

- Reprender todas las conductas que sin ser constitutivas de acoso profesional sean contrarias a los principios de convivencia en la unidad.
- Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
- Establecer los valores y normas de la organización y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas.
- Garantizar en la Unidad el derecho a quejarse sin represalias.
- Explicar el procedimiento para formular quejas en la Unidad.

C. INTERVENCIÓN FRENTE A LA SITUACIÓN DE ACOSO

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

PRINCIPIOS GENERALES DE LA INTERVENCIÓN UNA VEZ DETECTADA UNA SITUACIÓN DE ACOSO PROFESIONAL

- **Rapidez:** la tramitación se ha de efectuar con la máxima rapidez.
- **Confidencialidad:** entendida como estricta reserva y no transmisión ni divulgación información sobre contenido actuaciones. La infracción del deber de guardar estricta reserva será objeto del correspondiente reproche disciplinario.

- **Protección de la intimidad:** a estos efectos se tendrá especialmente en cuenta la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- **Indemnidad frente a las represalias:** se ha de garantizar para quienes denuncien o den parte de cualquier hecho susceptible de ser acoso profesional, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso profesional.

ACTUACIONES DEL JEFE DE LA UCO DE LA VÍCTIMA

Tendrá conocimiento inmediato de los hechos (ya sea porque se presente la denuncia a su Autoridad o porque se presente ante el mando de la persona presunta acosadora y se le informe de este hecho). Si el Jefe de la UCO fuera la persona denunciada, las funciones que a continuación se exponen se harán directamente a través de su superior jerárquico.

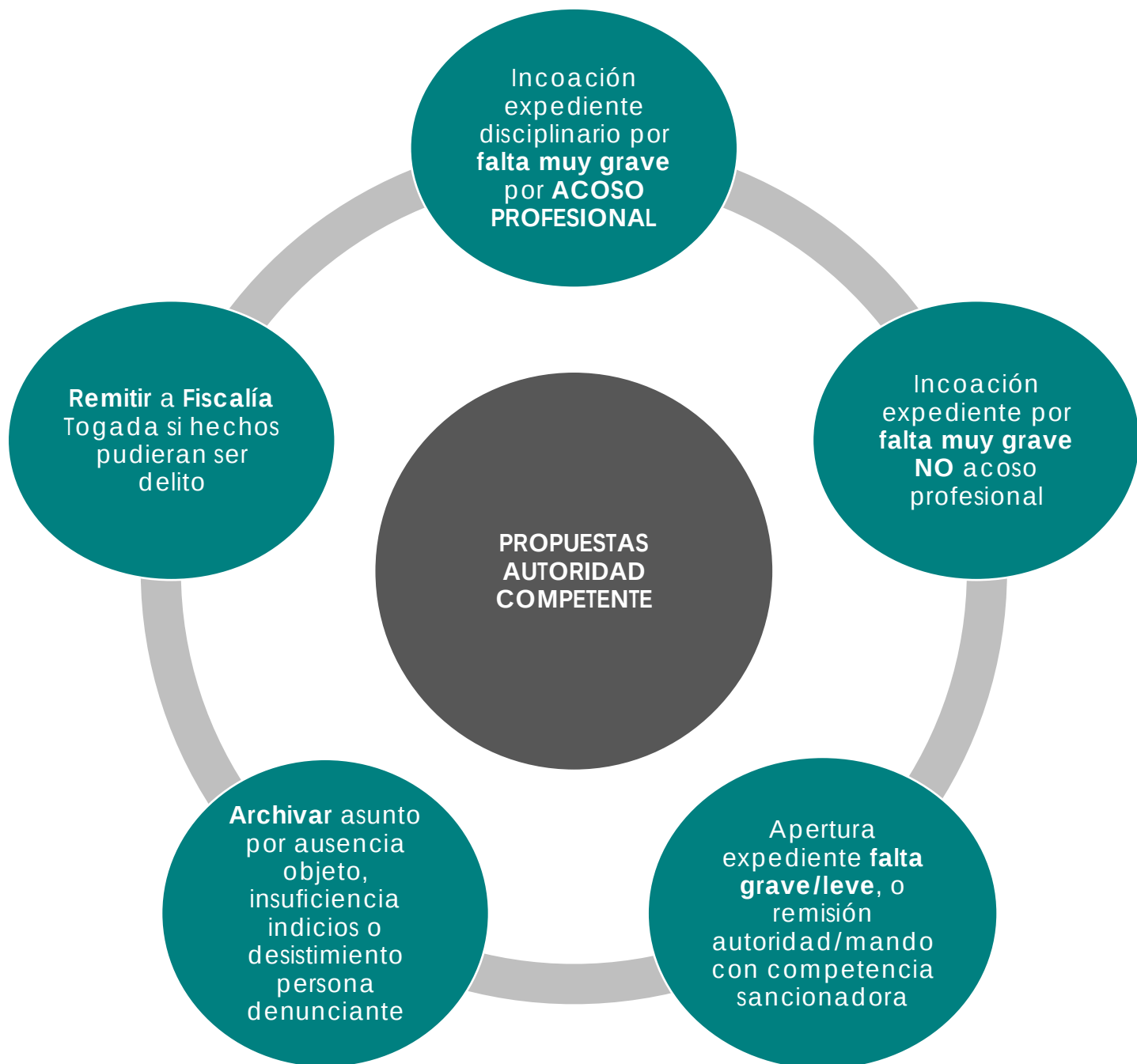
- El Jefe de la UCO, cuando reciba comunicación sobre presunta situación de acoso profesional la remitirá con la debida diligencia y sin demoras a la autoridad competente que corresponda:
 - A la persona titular del Mando o Jefatura de Personal correspondiente cuando los hechos se hayan producido en la estructura de los Ejércitos.
 - A la persona titular de la Jefatura de Recursos Humanos del Estado Mayor de la Defensa, cuando los hechos se hayan producido en la estructura del EMAD.
 - A la persona titular del Organismo Autónomo correspondiente cuando los hechos se hayan producido en la estructura de un Organismo Autónomo.

- A la persona titular de la Inspección General de Sanidad de la Defensa, cuando los hechos se hayan producido en la estructura de la Red Sanitaria Militar.
 - A la persona titular de la Dirección General de Personal, cuando los hechos se hayan producido en Órganos de la estructura ajena a los Ejércitos y la Armada distintos de los citados anteriormente.
-
- El Jefe de la UCO (sin perjuicio de la comunicación **inmediata** citada) realizará una primera valoración de los datos objetivos, incluyendo una estimación previa acerca de si concurren o no las condiciones exigidas para la tramitación de lo previsto en el protocolo y remitirá dicha valoración a la autoridad competente en el plazo máximo de **diez días** naturales.
 - Jefe de la UCO no expondrá innecesariamente a la víctima a careos con la persona agresora y escuchará en su caso a ambas partes de forma objetiva, respetando siempre las relaciones jerárquicas.
 - Cuando lo estime necesario a raíz de la valoración inicial, la Jefatura de la UCO, podrá adoptar, en el ámbito de sus competencias, decisiones provisionales de carácter organizativo que permitan restituir el ambiente de trabajo adecuado.
 - La Jefatura UCO proporcionará a la víctima medidas de información, protección, apoyo asistencia y atención que estime adecuadas para evitar que la situación existente pueda agravarse. Entre estas medidas la víctima podrá recibir la asistencia psicológica que necesite para minimizar los efectos perniciosos del acoso.

ACTUACIONES DE LA AUTORIDAD COMPETENTE

- La Autoridad competente una vez reciba la denuncia o información comunicada por la Jefatura de la UCO, recabará:
 - El informe emitido por Jefatura de la UCO.
 - Valoración del Gabinete de Psicología del Servicio Sanitario correspondiente.
 - Informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Cualquier otro informe que considere necesario para conocer y valorar los hechos y favorecer las medidas de atención a la víctima.
- La Autoridad competente podrá ordenar la realización de una **información previa** por persona instructora ajena a la UCO de las personas implicadas.
- La Autoridad competente podrá adoptar, previa audiencia de las partes afectadas, medidas provisionales de gestión de personal en el ámbito de sus competencias para restituir el clima laboral y lograr la protección integral de la víctima. Entre otras:
 - Separación dentro de la unidad de las personas implicadas.
 - Medidas de información, protección, apoyo y asistencia para evitar agravamiento de la situación.

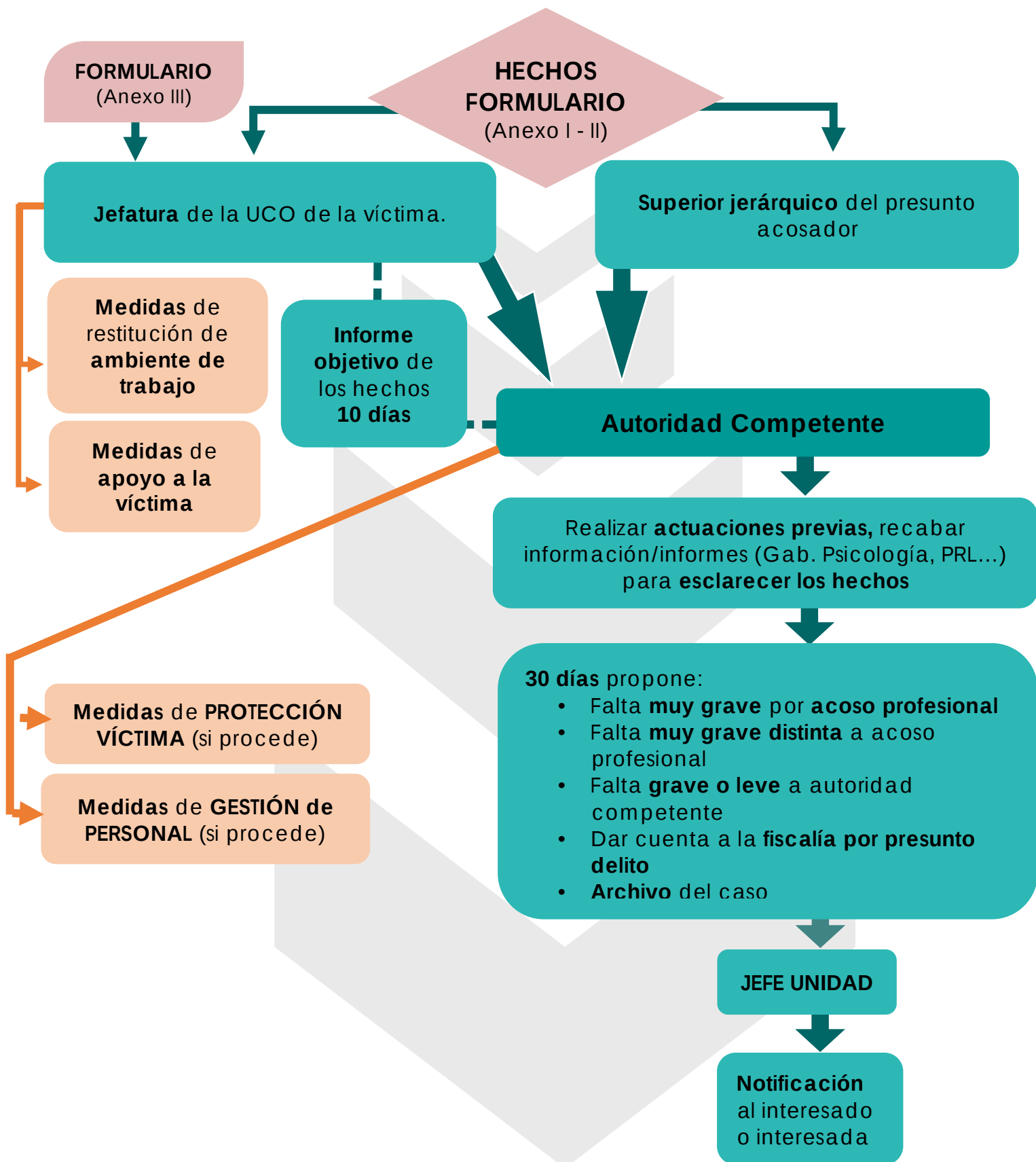
- **RESOLUCIÓN.** La autoridad competente, a tenor de la valoración efectuada, dictará la correspondiente resolución adoptando alguna de las siguientes medidas, en el plazo de 30 días naturales.



La Autoridad competente que dicte la resolución, la remitirá al Jefe de la UCO, ante la que se presentó la denuncia, a fin de que se la notifique a los interesados. Dicha resolución no será susceptible de recurso, y no afectará ni vinculará a los procedimientos que, en su caso, puedan llevarse a cabo con posterioridad.

Por parte de la Dirección General de Personal se realizará un seguimiento estadístico de todas las denuncias de acoso profesional producidas en las Fuerzas Armadas. A tal efecto, las autoridades competentes, remitirán trimestralmente a la mencionada Dirección, el registro de seguimiento que informe de las denuncias formuladas y estado de tramitación de las mismas.

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS



HECHOS INFUNDADOS O FALSOS:



Si tras valorar los hechos la Autoridad competente considerara que los hechos denunciados faltaban radicalmente a la verdad, se alegaron de forma maliciosa o existía ánimo de perjudicar a la otra parte, llevará a cabo las actuaciones pertinentes para exigir la correspondiente responsabilidad disciplinaria o penal.

5. VÍAS DE DENUNCIA

QUIÉN PUEDE PRESENTAR LA DENUNCIA



- Cualquier militar que sea víctima de comportamientos previstos en el apartado cuarto del Protocolo y que pudieran constituir acoso profesional.
- Cualquier militar que sea testigo de una situación concreta que pueda ser constitutiva de acoso profesional.
- Cualquier oficial del correspondiente Servicio de Sanidad, en el marco de una atención, asistencia, consulta, evaluación o entrevista a un militar, si considera que este militar pudiera estar siendo objeto de una situación de acoso profesional previo consentimiento de la víctima (Anexo III). El consentimiento no será necesario cuando la situación apreciada pueda constituir grave riesgo para la víctima o terceras personas.

**LA DENUNCIA SE PRESENTARÁ MEDIANTE EL FORMULARIO
CORRESPONDIENTE ANEXO (I, II, III)**

Deberá contener un **relato claro y detallado de los hechos** y la identidad del:

- Presunto infractor.
- La posible víctima.
- El militar que cumplimente la denuncia, cuando no coincida con la víctima (imprescindible que el documento vaya firmado por quien lo presenta).

ANTE QUIÉN SE HA DE PRESENTAR LA DENUNCIA:

La comunicación se realizará al superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora y al Jefe de la UCO de la víctima o a su superior jerárquico si quien la ostentara fuera la persona denunciada.

Las comunicaciones o denuncias se efectuarán sin perjuicio de que se formule parte disciplinario de los hechos o se interponga denuncia penal o denuncia si los hechos constituyen un delito.

6. 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 3/2019, 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 dede 20

Fdo:

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

ANEXO II - (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 3/2019, 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 dede 20

Fdo:

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

ANEXO III - (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 3/2019, 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 el/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 en 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 la 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 acosador y a la Jefatura de la 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/laOficial del Servicio de Sanidad

Fdo:

Fdo:

(***) Táchese lo que no proceda.

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

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**
