

**MINISTERIO DE DEFENSA**

# MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL MANDO

OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN  
LAS FUERZAS ARMADAS

DIVISIÓN DEL SERVICIO DE APOYO AL PERSONAL

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

SUBSECRETARIA DE DEFENSA

Este documento es meramente orientador e informador de procedimientos, trámites o sistemas de actuación por parte de las Administraciones Públicas, sin que pueda predicarse de él una capacidad técnico jurídica de generar derechos o imponer obligaciones

## **TABLA DE CONTENIDOS**

<b>1. PROPÓSITO: ¿POR QUÉ UN MANUAL PARA EL MANDO? .....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO LEGAL: ¿QUE DETERMINA LA PROTECCIÓN DE LOS MILITARES FRENTE A LAS CONDUCTAS DE ACOSO? .....</b>	<b>4</b>
<b>3. CONDUCTAS: ¿CUALES SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO? .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1. ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....</b>	<b>7</b>
<b>4. RESPONSABILIDAD DEL MANDO .....</b>	<b>9</b>
<b>4.1. PREVENCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>4.2. ALERTA TEMPRANA PREVIA A LA SITUACIÓN DE ACOSO .....</b>	<b>11</b>
<b>5. VIAS DE DENUNCIA.....</b>	<b>15</b>
<b>ANEXO I – REFERENCIAS NORMATIVAS DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>20</b>
<b>ANEXO II – DIRECCIONES DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y DE LAS UNIDADES DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO.....</b>	<b>21</b>



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

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros, en su reunión de 20 de noviembre de 2015 y cuya publicación fue dispuesta por la Subsecretaria de Defensa mediante Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre (BOE número 312, de 30 de diciembre) recoge entre las medidas preventivas la elaboración de un Manual de buenas prácticas para el mando.

El Manual se constituye como un elemento de consulta y ayuda, una herramienta útil para el Mando, está destinado a ayudarle a generar un entorno laboral libre de acoso y respetuoso con la dignidad de las personas, a reconocer y prevenir las situaciones de acoso y a realizar las actuaciones precisas en caso de que éste haya ocurrido.

**El Manual de buenas prácticas para el mando es la guía para establecer políticas preventivas y de protección frente a las distintas situaciones de acoso.**

## **2. MARCO LEGAL: ¿QUE DETERMINA LA PROTECCIÓN DE LOS MILITARES FRENTE A LAS CONDUCTAS DE ACOSO?**

La Constitución Española recoge en los artículos 10 y 14 el respeto a la dignidad personal y el derecho a la igualdad que 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 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 contemplados respectivamente en los artículos 15 y 18 de la Constitución son también derechos fundamentales por los que debe velar el Ministerio de Defensa.

**Las Fuerzas Armadas están comprometidas con la prevención de las situaciones de acoso y con la protección de sus víctimas.**

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 castrense 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, 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.

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 y por razón de sexo y profesional en las Fuerzas Armadas, fija como objetivo primordial la promoción de una cultura de «tolerancia cero» en la organización militar.

En este ámbito normativo se incardina el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, 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.

### 3. CONDUCTAS: ¿CUALES SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO?

Hay que distinguir entre las conductas constitutivas de acoso sexual y las constitutivas de acoso por razón de sexo.

Ambas conductas son discriminatorias y por lo tanto es necesario tomar medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

Estas conductas pueden llevarse a cabo por:

- un superior en la cadena orgánica.
- personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- personas sin relación jerárquica que crean un ambiente laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

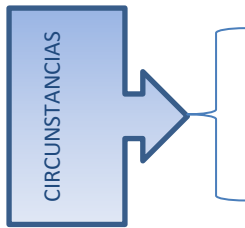
También es necesario considerar aquellas conductas susceptibles de ser definidas como acoso profesional derivado o consecuencia de un previo acoso sexual o por razón de sexo.

#### 3.1. ACOSO SEXUAL

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:

**El acoso sexual es 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**

Serán los correspondientes órganos judiciales y autoridades disciplinarias quienes determinarán finalmente la existencia o no de acoso sexual o por razón de sexo, no obstante lo cual la Recomendación de la Comisión Europea, 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, orienta sobre conductas que habrán de considerarse inaceptables si concurrieran las siguientes circunstancias:



- Un comportamiento de carácter sexual.
- Indeseado y ofensivo.
- Se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

A título de ejemplo, se recoge un listado no exhaustivo de conductas que, cuando se dan las circunstancias que acabamos de describir, son constitutivas de acoso sexual (se han extraído de la Guía de aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial).

- **Un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas**
- **Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados**
- **Invitaciones impúdicas o comprometedoras**
- **Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo**
- **Gestos obscenos**
- **Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios**
- **Demandas de favores sexuales**
- **Agresiones físicas**

En general se considerará constitutiva de acoso cualquier conducta análoga a las relacionadas en las que concurran las circunstancias anteriormente señaladas, aunque un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

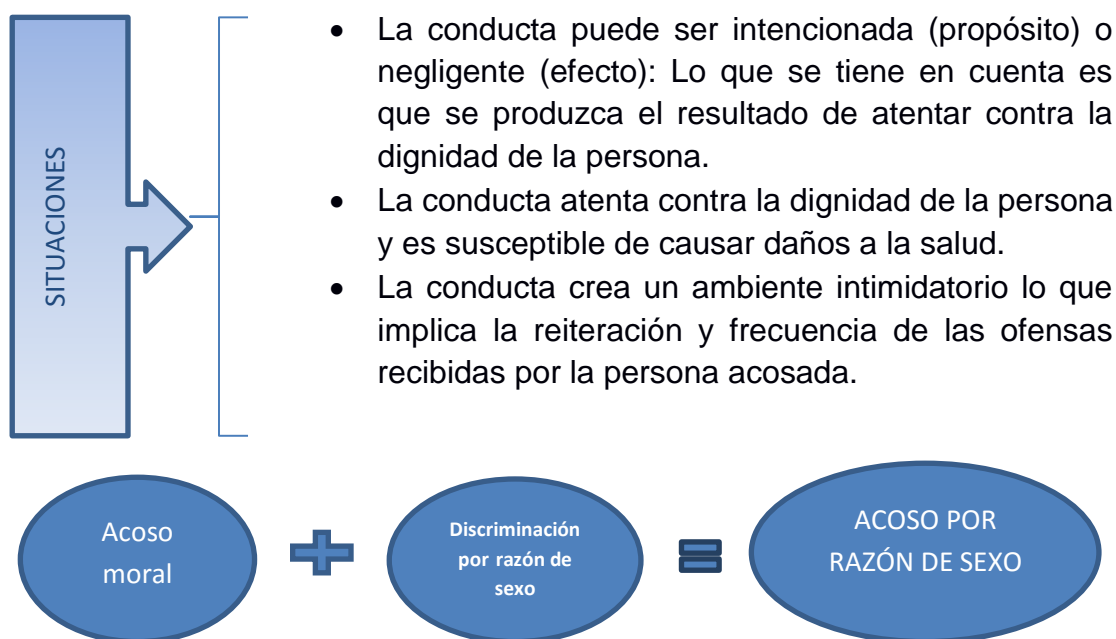
### 3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El **acoso por razón de sexo** se encuentra definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 7 apartado, según el cual:

El acoso por razón de sexo es 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.

La diferencia entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo radica en que, mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de relaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

El acoso por razón de sexo participa de las notas básicas caracterizadoras del acoso moral, que pasa a constituir acoso por razón de sexo cuando esas conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tienen un móvil discriminatorio por razón de sexo:



De la misma forma que en el caso del acoso sexual, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)



A título de ejemplo se recoge un listado no exhaustivo de comportamientos que podrían evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo (se han extraído de la Guía de aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial).

- **Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género;**
- **Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad;**
- **Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres– ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional;**
- **Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.**

#### 4. RESPONSABILIDAD DEL MANDO

Las consecuencias del acoso se extienden a la víctima, a la Unidad en la que tiene lugar y, en última instancia, afecta a todas las Fuerzas Armadas. El clima de tensión y discriminación que conlleva supone una disminución de productividad, incremento del absentismo, pérdida de confianza y desmotivación.

Por ello es obligación del Mando prevenir e intervenir de forma inmediata en el supuesto de que haya tenido lugar una situación de acoso en su unidad.

**“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

##### 4.1. PREVENCIÓN

El Mando deberá tener una actuación proactiva en la prevención de las situaciones de acoso. Por 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 sexual y por razón de sexo
- ✓ Promover en la unidad un ambiente de responsabilidad, íntima satisfacción, mutuo respeto y lealtad al que el mando se halla obligado en el ejercicio de su autoridad.
- ✓ 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.
- ✓ Velar por la convivencia entre sus subordinados sin discriminación alguna, fomentando el compañerismo y la integración intercultural.

- ✓ Impulsar un cambio en los comportamientos y las actitudes que puedan desencadenar situaciones de acoso.
- ✓ Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso.
- ✓ Trasladar a todos los miembros de la unidad la obligación de impedir y denunciar cualquier comportamiento que implique acoso.
- ✓ Crear en la unidad una cultura de rechazo a las desigualdades entre mujeres y hombres y a la discriminación por razón de sexo

**DIFUSIÓN E INFORMACIÓN**



- ✓ Transmitir el rechazo de la institución frente a estos comportamientos.
- ✓ Informar de las conductas que constituyen acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Velar por la difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en su unidad.
- ✓ Comunicar la existencia del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres y las Unidades de Protección frente al acoso (UPA), órganos encargados en el Ministerio de Defensa de proporcionar información, apoyo integral a la víctima y asesoramiento en todo lo referido a conductas de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Trasladar a todos los mandos intermedios la obligación de contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas tejiendo una red que permita erradicar estos comportamientos.
- ✓ Instar a todos los subordinados a que participen en las campañas de difusión e información, así como a las acciones formativas sobre las medidas frente a las situaciones de acoso.

#### 4.2. 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 frente a las conductas que sin constituir acoso sexual o por razón de sexo supongan desprecio hacia las personas, o atenten contra su intimidad, dignidad en el trabajo o impliquen algún tipo de discriminación.
- ✓ No ignorar ningún tipo de información sobre las conductas descritas anteriormente.
- ✓ Investigar de forma inmediata la existencia de las conductas que sin constituir acoso sexual o por razón de sexo generen un ambiente laboral propicio a que se produzca en el futuro.

##### INTERVENCIÓN PREVIA A LA CONDUCTA DE ACOSO

- ✓ Reprender todas las conductas que sin ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo sean contrarias a los principios de convivencia en la unidad.
- ✓ Sancionar/denunciar como falta leve la ofensa a un compañero con acciones o palabras indecorosas o indignas (artículo 6.26 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas).
- ✓ Sancionar/denunciar como falta leve 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 6.30 de la Ley Orgánica 8/2014 de 4 diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas).
- ✓ Denunciar ante la autoridad disciplinaria la presunta comisión de una falta grave por 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 7.30 de la Ley Orgánica 8/2014 de 4 diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas).

## INTERVENCIÓN FRENTE A LA SITUACIÓN DE ACOSO

En el supuesto de que pese a las actuaciones de prevención y de alerta temprana se produjera en su unidad una situación de acoso, el Mando debe actuar de forma inmediata para evitar los efectos sobre la víctima.

### PRINCIPIOS GENERALES DE LA INTERVENCIÓN UNA VEZ DETECTADA UNA SITUACIÓN DE ACOSO.

- ✓ Celeridad: la tramitación se ha de efectuar de forma urgente.
- ✓ Confidencialidad: entendida como reserva en los trámites y en lo actuado, teniendo conocimiento exclusivamente los interesados y a quien por razón de su cargo corresponda.
- ✓ Protección de la intimidad y de la dignidad: el procedimiento ha de respetar la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas.
- ✓ Indemnidad frente a las represalias: se ha de garantizar a los denunciantes, testigos y demás intervinientes la indemnidad frente a cualquier tipo de represalias.
- ✓ Presunción de inocencia: se garantizará el derecho fundamental recogido en el artículo 24 de la Constitución a la presunción de inocencia de todos los implicados en los supuestos de acoso

En el supuesto de que pese a las actuaciones de prevención y de alerta temprana se produjera en su unidad una situación de acoso, el Mando debe actuar de forma inmediata para evitar los efectos sobre la víctima.

**Si no existe denuncia pero ha sido detectada una presunta situación de acoso**



- ✓ Abrirá una información reservada para lo que designará a un militar ajeno al destino de los implicados que deberá ser de superior empleo o del mismo empleo con una antigüedad de al menos 4 años respecto de los implicados.
- ✓ Remitirá el resultado de la información reservada a la autoridad con competencia sancionadora.
- ✓ Adoptará, en su caso, previa audiencia del presunto infractor, medidas cautelares en defensa de la víctima: 
  - Arresto cautelar del presunto infractor 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 inmediato. Este arresto se cumplirá en la unidad a la que pertenezca el infractor o en el lugar que se designe (Artículo 31 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen disciplinario militar).
  - Cese en sus funciones del presunto infractor por un plazo máximo de dos días, cuando la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio (Artículo 31 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen disciplinario militar).
  - Cambiar de puesto al presunto infractor dentro de la unidad de destino.
  - A petición de la víctima, asignar a esta un puesto distinto en la unidad de destino. Este puesto en ningún caso supondrá menoscabo en sus retribuciones
- ✓ Pondrá los hechos en conocimiento de la autoridad disciplinaria en aplicación de la obligación establecida en el artículo 51 de las Reales Ordenanzas que ordena que “Cuando [el mando] aprecie una falta la corregirá y, si procede, impondrá la sanción que corresponda o informará de ella a quien tenga la potestad sancionadora”.
- ✓ Informará a la víctima de que, en defensa de sus derechos, puede presentar denuncia y del procedimiento para ello.

## Si se ha presentado la denuncia



- ✓ Si la víctima le presenta la denuncia deberá darle trámite a través del conducto reglamentario.
- ✓ Si la autoridad disciplinaria no ha adoptado ninguna actuación, acordará abrir una información reservada para lo que designará a un militar ajeno al destino de los implicados que deberá ser de superior empleo o del mismo empleo con una antigüedad que deberá ser de al menos 4 años respecto de los implicados.
- ✓ Adoptar, en su caso, previa audiencia del presunto infractor, medidas cautelares en defensa de la víctima: 
  - Arresto cautelar del presunto infractor 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 inmediato. Este arresto se cumplirá en la unidad a la que pertenezca el infractor o en el lugar que se designe (Artículo 31 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen disciplinario militar).
  - Cese en sus funciones del presunto infractor por un plazo máximo de dos días, cuando la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio (Artículo 31 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen disciplinario militar).
  - Cambiar de puesto al presunto infractor dentro de la unidad de destino.
  - A petición de la víctima, asignar a esta un puesto distinto en la unidad de destino. Este puesto en ningún caso supondrá menoscabo en sus retribuciones

## 5. VIAS DE DENUNCIA

### QUIÉN PUEDE PRESENTAR LA DENUNCIA



- El militar que sea víctima de acoso.
- Cualquier persona de confianza de la víctima.
- El jefe de la unidad en la que presta servicio la víctima.
- Cualquier militar que observe una conducta o tenga conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de acoso

### CÓMO SE PUEDE PRESENTAR LA DENUNCIA



- El formulario recogido en este Manual.
- Parte militar.
- Cualquier otro escrito que permita identificar a la víctima, al presunto acosador y a quien presente la denuncia.

En cualquier caso el formulario, parte o escrito deberá contener un relato claro y escueto de los hechos, sus circunstancias, la identidad del presunto infractor, la de la supuesta víctima y los datos identificativos de quien cumplimente la denuncia, caso de no coincidir con la víctima. Siendo requisito imprescindible que el documento vaya firmado por quien lo presenta.



## VIA DISCIPLINARIA

La víctima podrá optar por presentarla ante la autoridad disciplinaria o Unidad de protección frente al acoso correspondiente, sin que sea necesario seguir el conducto reglamentario en ningún caso. No obstante, por aplicación del artículo 42 de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, será necesario informar al superior jerárquico (o al superior de éste si coincide en la persona del infractor) de haber presentado la denuncia sin necesidad de entregarle copia de la misma.

## VIA PENAL

Podrá presentarse la denuncia ante la jurisdicción ordinaria o militar, según se trate de un delito común o militar. Las denuncias ante la jurisdicción militar se dirigirán a los Juzgados Togados Militares o a las Fiscalías Jurídico Militares.



Las Autoridades con potestad disciplinaria en materia de acoso son:

- El Ministro de Defensa para todas las sanciones disciplinarias.
- El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa y los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, para todas las sanciones excepto la separación del servicio.

ANTE QUIEN SE HA DE PRESENTAR LA DENUNCIA: LA VÍCTIMA PUEDE OPTAR ENTRE



Presentada la denuncia ante la autoridad disciplinaria o ante la vía penal el Jefe de la Unidad quedará a la espera de la resolución administrativa o judicial que se dicte, debiendo, en su caso ejecutar las medidas provisionales que le ordene la autoridad correspondiente.

## **6. 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.

## **7. EFECTOS EN LAS EVALUACIONES PARA EL ASCENSO Y EN LOS IPEC.**

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.

## **ANEXO I – REFERENCIAS NORMATIVAS DEL PROTOCOLO**

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- 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 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 Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**ANEXO II – DIRECCIONES DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y DE LAS UNIDADES DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO**

	UPA para el personal dependiente de:				
	OC	MAPER (E. TIERRA)	ALPER (ARMADA)	MAPER (E. AIRE)	JRRHH (JEMAD)
<b>Teléfonos</b>	914546219 8826219	917802348 8192348	913124425 8224425	915032784 8122784	917455222
<b>Dirección Postal</b>	Pº Castellana 109 28071 Madrid	C/Prim 6,8 28004 Madrid	C/ Montalbán 2 28014 Madrid	C/ Romero Robledo 8 28008 Madrid	C/ Vitruvio 1 28006 Madrid
<b>Correo electrónico</b>	upaoc@mde.es	upaet@mde.es	upaarmada@mde.es	upaea@mde.es	upaemad@mde.es

	ISFAS	INTA	INVIED
<b>Teléfonos</b>	915677594 8829594	915201868 8216868	916020821 8860821
<b>Dirección Postal</b>	C/Huesca 31 28071	Ctra. Ajalvir Km. 4 28850 Torrejón de Ardoz Madrid	Calle Isaac Peral 32 28015 Madrid
<b>Correo electrónico</b>	ISFASUPA@mde.es	upainta@mde.es	upainvied@mde.es

## ANEXO III FORMULARIO DE DENUNCIA

Imprimir

Archivar

### FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### SOLICITANTE

Militar acosado  Militar  Otros

#### TIPO DE ACOSO

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

#### DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE

Nombre y apellidos  TMI/DNI  Teléfono de contacto

#### DATOS PERSONALES DEL MILITAR ACOSADO

Nombre y apellidos  TMI/DNI  Sexo  H  M

#### DATOS PROFESIONALES DEL MILITAR ACOSADO

Ejército  Empleo  Destino   
Seleccione uno de  Seleccione un elemento   
Categoría:  
 Oficial  Suboficial  Tropa  Permanente  Temporal

#### DATOS DEL MILITAR DENUNCIADO

Empleo, Nombre y apellidos  Sexo  H  M   
Existe relación jerárquica entre ambos  Destino

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Localidad  1-ene-1911

FIRMA

- JEFE DEL ESTADO MAYOR DE LA DEFENSA
- TITULAR DE LA SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
- JEFE DEL ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DE TIERRA
- JEFE DEL ESTADO MAYOR DE LA ARMADA
- JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO DEL AIRE
- JEFE DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN DE ACOSO (UPA)  Seleccione una opción

#### DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí (Especificar)  No

Especificar documentación anexada

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación

Identificación de testigos

---

#### CONSIDERACIONES GENERALES

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

UPA para el personal dependiente de:								
	DIGENPER Órgano Central	MAPER Tierra	ALPER Armada	MAPER Aire	JRRHH JEMAD	ISFAS	INTA	INVIED
Dirección Postal	Pº de la Castellana 109 28071 Madrid	C/Prim 6,8 28004 Madrid	C/Montalbán 2 28014 Madrid	C/Romero Robledo 8 28008 Madrid	C/Vitrubio 1 28006 Madrid	C/ Huesca 31 28020 Madrid	Ctra. Ajalvir Km 34 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid)	C/ Isaac Peral 32 28015 Madrid

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

---

**Este formulario de denuncia se presentará en sobre cerrado a los destinatarios**