

**UNIVERSITAT  
JAUME·I**

**Trabajo Fin de Grado**

# **Acoso sexual en el Ejército**

*Presentado por:*

**Rubén Carrascosa González**

*Tutor/a:*

**María Inmaculada Enguídanos Alcón**

**Grado en Criminología y Seguridad**

**Curso académico 2018/19**



## ÍNDICE

1. Introducción .....	10
2. Conceptualización .....	11
3. Marco Legal – Acoso Sexual .....	13
4. Casos Reales .....	14
4.1. Zaida Cantera.....	14
4.2. Despedida por denunciar a un superior .....	16
4.3. Capitán exonerado por la Justicia Militar .....	17
5. Regulación Legislativa .....	19
5.1. Ley de Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.....	19
5.2. Ley Orgánica del Código Penal Militar.....	24
6. Protocolo de Actuación .....	28
6.1. Unidad de Protección frente al Acoso.....	29
6.2. Observatorio de la vida militar .....	31
6.2.1 Informes elaborados por el observatorio militar .....	33
6.2.1.1 Denuncias y Procedimientos .....	33
6.2.1.2 Evolución de la mujer en las fuerzas Armadas .....	36
6.3. Guía práctica para la víctima de Acoso .....	38
6.4. El Manual de las buenas prácticas .....	41
7. Conclusiones.....	42
7.1. Primera Conclusión .....	42
7.2. Segunda Conclusión .....	42
7.3. Tercera Conclusión .....	43
7.4. Cuarta Conclusión.....	43
7.5. Quinta Conclusión .....	43
8. Bibliografía .....	44

## Trabajo Final de Grado

9. Anexos .....	46
9.1. ANEXO I .....	46
9.2. ANEXO II .....	48
9.3. ANEXO III: Ilustraciones.....	49

### ***Extended Summary***

First of all, differentiate the different types of sexual crimes, sexual assault, sexual abuse, sexual harassment, harassment based on sex and workplace harassment.

These aspects can be clearly differentiated, since in aggression and abuse they are clearly differentiated by the connotation of violence and intimidation. And between sexual harassment and sexual harassment the main difference is the sexual connotation since a harassment based on sex is the main objective is to degrade by the fact of being the opposite sex.

Workplace harassment implies degradation in any labor relationship, prevailing over its superiority relationship.

Subsequently, explain the different legal frameworks that exist in relation to sexual harassment and sexual harassment within the army:

- Law 5/2010 of the Penal Code through its article 173. "sexual harassment at work"
- Law 3/2007 for the effective equality of women and men, especially in article 7 "sexual harassment" and "harassment based on sex"
- In the Spanish constitution, article 10 "dignity" and article 14 "principle of equality"
- Law 9/2011, on rights and duties of members of the Armed Forces

The following is an update of the main laws of the military disciplinary regime:

- The Organic Law 8/2014, of December 4, of the disciplinary regime of the Armed Forces. He repealed the Organic Law 8/1998, of December 2, was modified to adapt to the full professionalization of the Armies and the presence of women.
- The Organic Law 14/2015, October 14, of the Military Criminal Code, includes the classification of the crimes of aggression and sexual abuse, the acts of harassment, both sexual and by reason of sex as a professional.

As a result of these legislative amendments, the Ministry of Defense creates a protocol for action against sexual harassment.

Whose principles are:

- Zero tolerance
- Principle of equality
- Prevention culture
- Responsibility and Command
- Staff responsibility
- Guarantee of indemnity against retaliation
- Privacy and confidentiality
- Celerity and Diligence
- Guarantees against secondary victimization

This protocol foresees both preventive measures, as well as measures of action and sanctioning measures.

In the preventive measures are the Protection Unit against harassment and the Observatory of Military Life:

- The protection unit (UPA) has as main functions:
  - Conduct awareness campaigns
  - Distribute the protocol to the information points
- It is an information channel:
  - Advice
  - Doctor
  - Psychological
  - Communicate to the Corresponding Authority information about harassment interventions.
  - Prepare an annual report with statistical data
  - Update the protocol

The different units of protection are the UPA MAJOR OF THE DEFENSE, UPA of the CENTRAL ORGAN, UPA of the LAND ARMY, UPA of the AIR ARMY, UPA of the SOCIAL INSTITUTE OF THE ARMED FORCES, UPA of the AERONAUTICAL TUNING INSTITUTE and finally the UPA INSTITUTE OF INFRASTRUCTURE AND EQUIPMENT OF THE DEFENSE (INVIED).

The observatory of military life has its own functions and characteristics for which this body is created:

- Prepare reports and studies on personnel
- Propose conciliation measures
- Promote the adaptation of the regime of military personnel
- Analyze the problems in the family environment

- Evaluate the contribution of human resources
- Ensure the application of the regulations that protect the passive and welfare rights of the military.

The Observatory of military life has another great function that is the generation of annual reports of the activities carried out in the Army, it is like an annual balance account, in this case it serves as a prevention measure as it establishes annual statistics from its appearance as comma is its first report is of 2016 and the second of 2017, where in both does not reflect the number of victims of sexual harassment, sexual harassment and harassment at work. It is also reflected from the filed complaints to non-condemnatory sentences, and no statistics reflect a condemnatory sentence.

The information in this report is not entirely clear, since previously, since this organization does not exist and there is no crime as such in the military jurisdiction, such crimes are not accounted for as sexual harassment, so there is a mistaken and confusing accounting by the previous legislation

It also shows us in other statistics the different procedures initiated by these crimes differentiating within each area, whether the army of Earth, Air and Navy.

It includes a statistic about the number of active women that we find in the army. And in comparison for years from 2000 to 2018.

Subsequently, in the measures of action of the Protocol, we find:

- The practical guide for the victim of harassment
- The Manual of good practices

The guide explains the actions of denunciation as a victim, deriving it from the disciplinary sphere or deriving it from the criminal sphere, that is, communicating it even higher, which can put some precautionary measure even through a reserved information, deriving it to an even higher organ with power sanction, or directly denounce a military togado court where an instruction is initiated.

We also find a complaint form that facilitates the documentation to be presented at the time of reporting this fact. Whether denounced by the military itself, another military man aware of the situation, including another outsider.

The command of good performance, in summary is quite similar to the action guide and here also reports the actions to be taken to establish a complaint, but focuses more on the culturizing of the commands of the Army and in the training and prevention of troops.

We find developed all the forms of action already mentioned, and at the same time the possible precautionary measures that could be applied to an alleged harasser:

- 48 hour cessation of duties
- 2-day precautionary arrest
- Assign, at the request of the victim, a different post to the destination unit.

If the Command of the unit denounces the facts, more severe measures may be imposed:

- 20 day termination of functions
- Arrest precautions no more than 20 days
- Suspension of functions of 6 months or according to preventive detention

They also focus on avoiding secondary victimization, which establishes a series of advantages for the victim that favor their problems, such as the change of destination in case a file is opened due to a very serious fault. Even the change of fate of the alleged harasser could also be assessed.

The manual of good practices focuses on the creation of a unification acculturated by the prevention of sexual harassment in all areas of the armed forces and in any military regardless of the position. Although the higher the position, the latter can then apply exemplary in his unit.

One of the main objectives of this manual is companionship, respect, loyalty and, above all, to promote conditions that avoid harassment.

Regarding sanctions measures, we find the laws already mentioned:

➤ **Law 8/2014 on the Disciplinary Regime of the Armed Forces:**

- Fouls:
  - Slight faults
  - Serious misconduct
  - Very serious faults



- Disciplinary Sanctions:
  - Minor sanctions:
    - Retribution
    - Deprivation of Exit
    - Economic sanction
    - Arrest
  - Serious penalties:
    - Economic sanction
    - Arrest
    - Loss of destination
    - Low in the center
  - Very serious sanctions:
    - Arrest
    - Suspension of employment
    - Separation of the service
    - Resolution of commitment

➤ **Law 14/2015 of the Military Penal Code, Title II**

- Chapter 2 (insubordination):
  - Section 1 - Insult to superior
  - Section 2 – Disobedience
- Chapter 3 (abuse of authority):

Mistreatment of work, degrading, inhuman or humiliating treatment, acts of aggression or sexual abuse, acts of harassment both sexual and because of sex as a professional, threats, coercion, insults and slander, as well as the attacks to the privacy, dignity, person and in the work and discriminatory acts.

Finally, there is a lot of news where you can show that all this information of harassment cases. But the most striking case and which generates a kind of inflection point in the army is the case of Zaida Cantera.

**Resumen:**

En la jurisdicción militar se han llevado a cabo reformas para establecer el acoso sexual como delito, ya que anteriormente no se definía como tal y actualmente hay una gran cantidad de casos.

Casos que ponen en alerta a la sociedad entera, incluso a la misma legislación militar que se nota anticuada, a causa de estos casos y la regulación pertinente de las leyes disciplinarias y penales militares, se crea un Protocolo de Actuación a favor de la víctima.

Este protocolo viene apoyado por organismos fundamentales, el Observatorio de la vida militar y las unidades de protección frente al acoso, en él se tratan las dos posibles vías de denuncia apoyado por la UPA, el manual de buenas prácticas.

Las medidas sancionadoras fundamentales en las que se basa el protocolo son la Ley 8/2014, del 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas y la Ley Orgánica, 14/2015, del 14 de octubre, del Código Penal Militar.

Gracias a los informes del observatorio de la vida militar se pueden contrastar los diferentes tipos de estadísticas y estudios de la totalidad de casos a lo largo de diferentes años, también se plasma las diferentes denuncias y procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo, la evolución de la mujer en las fuerzas armadas y la comparación de efectivos militares diferenciados en hombres y mujeres.

**Palabras clave:**

Acoso sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso laboral, Protocolo, Actuación, Observatorio, UPA, Régimen, Ámbito penal, Ámbito disciplinario, Sentencias, Denuncias, Víctima, Militar, Ejército.

**Abstract:**

In the military jurisdiction reforms have been carried out to establish sexual harassment as a crime, since previously it was not defined as such and there are currently a large number of cases.

Cases that put the entire society on alert, including the military legislation itself that is outdated, because of these cases and the pertinent regulation of military disciplinary and criminal laws, a Protocol of Action is created in favor of the victim.

This protocol is supported by fundamental organizations, the Observatory of military life and the units of protection against harassment, it deals with the two possible ways of denunciation supported by the UPA, the manual of good practices.

The fundamental sanctioning measures on which the protocol is based are Law 8/2014, of December 4, of Disciplinary Regime of the Armed Forces and the Organic Law, 14/2015, of October 14, of the Military Penal Code.

Thanks to the reports of the military life observatory, different types of statistics and studies of all the cases over different years can be contrasted, the different complaints and procedures of sexual harassment and sex, the evolution of women in the armed forces and the comparison of differentiated military personnel in men and women.

**Keywords:**

Sexual harassment, Sexual harassment, Labor harassment, Protocol, Action, Observatory, UPA, Regime, Criminal sphere, Disciplinary scope, Sentences, Complaints, Victim, Military, Army.

## 1. Introducción

Existe un número significativo de Delitos de Acoso Sexual dentro del Ejército Español, y a pesar de esto una gran parte de la sociedad no se para a pensar la posibilidad de que exista dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado tales circunstancias.

La primera idea es diferenciar entre términos semejantes dentro del ámbito de delitos sexuales: Agresión sexual, Abuso Sexual, Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso Laboral/ Profesional, para poder entender el delito en sí a tratar, como es el acoso sexual.

A continuación, nos adentramos en este delito estudiando todo tipo de legislación que protege los bienes jurídicos protegidos que pueden ser afectados por este delito como es la dignidad, la libertad y la igualdad.

Por un lado, se encuentran unos casos que salieron a la luz a través de medios de comunicación, como es el caso de Zaida Cantera. Éste es uno de los más relevantes mediáticamente y genera una alarma social importante.

Posteriormente, la cúpula militar ve conveniente las reformas legislativas como la mejora de la Ley de Régimen Disciplinario Militar, en la cual se describe tanto las Faltas como las Sanciones. Incluso el Código Penal Militar en el que se tipifica los delitos de acoso sexual.

Una vez entendido este delito, los principios y bienes vulnerados, y las modificaciones legislativas correspondientes, se encuentra el protocolo de actuación de la víctima donde se recoge un conjunto de organismos de prevención y directrices a llevar a cabo a favor de denunciar tales sucesos.

El protocolo de Actuación viene sustentado por la Unidad de Protección frente a la víctima y el Observatorio de la Vida Militar. Ambos son dos piezas fundamentales de este protocolo, ya que argumentan sus informes mediante estadísticas, resultados oficiales, y procedimientos disciplinarios y penales existentes.

Cabe destacar como relevante las diferencias entre efectivos por sexo y el progreso de la mujer paulatinamente.

También destaca la Guía Práctica para la víctima de acoso y el Manual de buenas prácticas. Estos establecen unas directrices para las víctimas mediante un formulario de denuncia e informa de las diferentes autoridades a las que presentar la denuncia, ya sea por vía penal o por vía disciplinaria.

## 2. Conceptualización

Según los delitos tipificados en el código penal podemos encontrar los diferentes delitos a destacar:

### AGRESION SEXUAL<sup>1</sup>

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

### ABUSO SEXUAL<sup>2</sup>

“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 SEXUAL<sup>3</sup>

“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.”

---

<sup>1</sup> Artículo 178, Ley Orgánica 5/2010, del Código penal.

<sup>2</sup> Artículo 181, Ley Orgánica 5/2010, del Código penal.

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

#### ACOSO POR RAZON DE SEXO<sup>4</sup>

“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”

#### ACOSO LABORAL / PROFESIONAL<sup>5</sup>

“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menos cavando 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”

Estos delitos pueden llevar a confusión si no se matizan entre ellos. La Agresión sexual se diferencia del abuso sexual en el término de violencia ya que en la agresión se necesita esa connotación violenta y en el abuso no.

En cuanto a la diferenciación de acoso sexual y acoso por razón de sexo se diferencia por la connotación sexual ya que en uno es necesario y en el otro no. En el acoso por razón de sexo destaca por la violación de la dignidad por el mero hecho de ser del género contrario.

Y para llegar a dar ese acoso sexual laboral, se necesita esa definición literal de acoso laboral, es decir, dentro de ese ámbito, pero además con la connotación sexual, un comportamiento degradante y sexual.

---

<sup>4</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>5</sup> Artículo 173, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, modificada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio.

### 3. Marco Legal – Acoso Sexual

En la Ley Orgánica 5/2010 del Código Penal, en su artículo 173, de las torturas y otros delitos contra la integridad moral, hace referencia al acoso laboral sin connotación sexual, pero refleja abuso de autoridad. “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral como será castigado con la pena de prisión de 6 meses a 2 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 con otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante supongan grave acoso contra la víctima”

Encontramos la definición de acoso sexual reflejada en la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el artículo 7: “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 de la dignidad de una persona, en un particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

En el punto 2 del mismo artículo se describe el acoso por razón de sexo donde se puede ver la diferencia que hay entre ambos acosos: “constituya 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”.

Dentro de la Constitución Española encontramos dos artículos que amparan este delito de acoso sexual como es el artículo 10 sobre la dignidad: “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” y el artículo 14 sobre el principio de igualdad: “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.”

Además la ley 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que regula el ejercicio de los miembros de las Fuerzas Armadas

de los derechos fundamentales y libertades públicas de protección en la Constitución, con las peculiaridades derivadas de su estatuto y condición de militar y de las exigencias de la seguridad y defensa nacional por lo que además de incluir sus derechos y deberes de carácter profesional y los derechos de protección social, también crea el Observatorio de la vida militar.

En el artículo 4 sobre el principio de igualdad establece “En las Fuerzas Armadas no cabrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Además de que las autoridades tendrán la obligación de garantizar la igualdad entre sexos sin posibilidad de algún tipo de discriminación.

En el artículo 6 de dicha ley se establecen las reglas de comportamiento del militar en este caso la quinta regla defiende la dignidad y los derechos de la persona, “Ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en 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”

Posteriormente en el artículo 10 se encuentra el derecho a la intimidad y dignidad personal, “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”.

## **4. Casos Reales**

### **4.1. Zaida Cantera<sup>6</sup>**

Esta historia comienza en julio de 2008, cuando Zaida recibió la orden de acompañar a unas conferencias al teniente coronel José de Lezcano – Mújica. Éste comenzó sus actos de acoso mediante miradas en el tren e incluso mirándole los pechos.

---

<sup>6</sup> La voz de Galicia. Zaida Cantera: La historia de la mujer que sufrió acoso sexual en el ejército. A.PRECEDO. 07/06/2015.



En otra ocasión, el teniente coronel aprovechó para poner su mano en la pierna y acariciarla. Zaida al notar el contacto se asusta y el teniente aprovecha para amenazarla advirtiéndole que se tiene que llevar muy bien con él, ya que los IPECS (informes periciales de calificación) son muy importantes.

Le volvió a coger de la mano, acto que ella reprocho incluso justificando que gesto parecido lo hace como mucho su marido y que ella mientras llevase el uniforme es una capitán. Después de lo ocurrido él la sentenció vejándola en público, y haciéndole la vida difícil.

Zaida cantera vivió otro episodio violento mientras preparaba el material que llevarían sus compañeros a Afganistán cargándolo en el coche indicado, éste volvió a la carga cogiendo a ésta del brazo, empujándola contra el coche y propiciándole un golpe muy fuerte en la columna dejándola aturdida, acompañado de una amenaza tal que “si mi carrera se ve afectada, acabaré contigo”.

Más tarde, llevada a cabo la denuncia por vía penal ante los tribunales, se dictó el 8 de marzo del 2012 (día internacional de la mujer) ratificado por el supremo que, el coronel “había actuado con menos precio de la condición femenina de la víctima” y que sus actos habían sido “claramente atentatorios de la libertad sexual”. Finaliza el proceso sentenciado mediante sentencia condenatoria de dos años a diez meses de prisión por un delito de “abuso de autoridad” y “trato degradante”, ya que los abusos sexuales como tal no estaban contemplados en el Código Penal Militar.

Para desacreditar las versiones de la Capitán, además de sufrir persecuciones por los antiguos compañeros del coronel Isidro José de Lezcano – Mujica, fue sometida a un Informe Personal de Calificación, con una valoración final muy deficiente, cuando ella siempre contaba con unos muy buenos resultados en este informe. La IPEC consiste en una “valoración objetiva de unos conceptos predeterminados que permitan apreciar las cualidades, méritos, aptitudes, competencia y forma de actuación profesional militar”.

Posteriormente le denegaron las vacaciones de verano, incluso le anularon un curso de ascenso a comandante con una notificación de no presentada.

En abril de 2013, se abrieron diligencias contra Zaida Cantera desde un Juzgado Togado Militar de Madrid por un presunto delito de deslealtad. Ya que se le acusaba de haber alterado las fechas de solicitud de permiso cuando realizaba el curso de ascenso a comandante, en la Academia de Zaragoza.

La conclusión de este caso finalizó con archivo por la juez militar ya que el baile de fechas no perjudicó al servicio ya que la capitana se encontraba de baja psicológica.

Aunque se le abrió un expediente disciplinario por “hacer reclamaciones, peticiones o manifestaciones basándose en aseveraciones falsas” con una pena de dos meses de arresto.

Zaida recurrió el auto presentando un estudio de un perito calígrafo que afirmaba que no era ella la que había firmado el documento.

La jueza pidió otro informe al Servicio de Criminalística de la Guardia Civil que aseguraban que las dos firmas de los documentos habían sido hechas por la misma mano, por lo que se suponía que había realizado ambas firmas.

Al final de otra denuncia de zaida contra cuatro miembros militares, por el caso de la falsificación de la firma, y llegó a ningún lado, la Capitán afirma que su situación en el ejército se había vuelto insostenible, que desde el primer día que denuncia se había convertido en un problema para ellos.

Actualmente se encuentra activa, pero de baja por problemas psicológicos.

### **4.2. Despedida por denunciar a un superior<sup>7</sup>**

Laura militar Paracaidista de Elche, empezó a sufrir acoso sexual de un superior, un subcomandante. El relato cuenta desde que, en el coche, este, se sacaba el pene y le pedía una felación, incluso que cuando estaban solos se encerraba con ella en la oficina y se masturbaba.

Laura se dirigió a actuar según lo establecido y el protocolo de actuación y quiso informar del acoso a su comandante, pero le hicieron caso omiso, incluso la mandaban a cubrir servicio junto al presunto agresor.

---

<sup>7</sup> Eldiariocv.es. La militar que denunció acoso sexual de un superior, “destrozada” por no comprender su despido. Emilio J. Martínez. 24/01/2019

Laura logró realizar unas fotos con su móvil al supuesto acosador masturbándose delante de ella, prueba que le sirvió para activar el protocolo. Finalmente se dispone a denunciar en la Comisaría de Elche y se le aplica una orden de alejamiento de 500 metros.

La militar se encuentra ahora mismo despedida justificado por no reunir las condiciones psicológicas necesarias, cuestión atribuida por la defensa al acoso sexual que ha venido sufriendo del superior.

La Junta Militar la examinó en 2016 y le reconoció la baja psicológica derivada por un trastorno de estrés postraumático, jamás lo vincularon al episodio de acoso sexual.

Esta militar despedida por no cumplir con las cualidades necesarias se encuentra tomando medicación y al no formar parte del ejército ya no cuenta con el médico psicológico al darle de baja del instituto social de las fuerzas Armadas, también se queda sin pensión, sin paga, y en conclusión sin seguro médico.

Posteriormente la readmite el Ministerio de Defensa con tal de “no causar perjuicios de difícil reparación a la interesada, dado que supondría baja en las Fuerzas Armadas por resolución de compromisos”.

#### **4.3. Capitán exonerado por la Justicia Militar<sup>8</sup>**

La cabo Esmeralda en 2013 empezó a sufrir las proposiciones de tener relaciones sexuales con el capitán que además de esto le hacía comentarios ofensivos y vejatorios. Esta le advirtió que si no cesaba sus actos tendría que dar parte de lo ocurrido.

Desde entonces comenzó a tener malas calificaciones, le otorgaban los trabajos más ingratos, sus condiciones laborales comenzaron a verse endurecidas y los permisos empezaron a ser un obstáculo cuando anteriormente no le ponían impedimento alguno.

---

<sup>8</sup> Periódico: Público. Un capitán a una cabo que denunció acoso: “tenías que haber dicho que sí”. Luis Gonzalo Segura. 21/02/2017.

No le concedieron un permiso por la operación de su padre y tuvo que intervenir un suboficial, cosa que no gusto mucho al capitán que aprovechó para llamar a la cabo y amenazarla con un arresto por desobediencia.

Ésta tuvo un ataque de ansiedad por esas represalias sufridas y conllevó a una baja médica. Mas tarde, se le concedió alta voluntaria cuando se encontró con otro expediente disciplinario por “falta a lista”.

Con tantas represalias y amenazas la cabo solicita un cambio de compañía, acto por el cual también recibió amenazas del capitán, entonces se dio cuenta que con el cambio de compañía no sería suficiente para librarse de las amenazas, y solicitó la baja médica para huir de esa situación (esto fue revelado en el parte médico).

Posteriormente se le acusa por “aseveraciones falsas” y se le cita a declarar desde la Comandancia de la que dependía su unidad.

La cabo denunció todo lo ocurrido en los juzgados militares aportando las grabaciones que había podido realizar.

Un comandante también denunció a la cabo por no haber recogido varios burofaxes. Dicha denuncia conllevó a la cabo a entrar en libertad condicional, obligada a ir a firmar cada mes a los juzgados miliars.

Finalmente, la justicia militar decidió exonerar al capitán, aunque la fiscalía pidiera siete meses de prisión por el presunto acosador, no se comprende que se menospreciara las grabaciones sin un informe pericial o se desestimara el informe del coronel psiquiátrico. A partir de estas resoluciones, comienzan las indignaciones del presidente de AMTM, Antonio Martínez que consideró que “los juzgados militares deberían desaparecer, porque solo sirven para proteger a los mandos, lo que se puede comprobar por el doble rasero de los juzgados militares.

## 5. Regulación Legislativa

### 5.1. Ley de Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas

Las Fuerzas Armadas Desde la incorporación de la mujer a los ejércitos y la Armada inician un proceso de regulación sobre las conductas relacionadas con el acoso.

En la Ley Orgánica 8/2014<sup>9</sup>, 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, Se tipifica por primera vez en la legislación de las Fuerzas Armadas mediante estas 2 leyes que entraron en vigor el mes de marzo de 2015 y enero de 2016 respectivamente. También se crea el primer protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, aprobado por el Consejo de Ministros en noviembre de 2015.

En la Ley Orgánica 8/ 2014, de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, en el título I encontramos las faltas<sup>10</sup> y sanciones<sup>11</sup>:

---

<sup>9</sup> Manual básico de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. Ministerio de Defensa. Tribunal Militar Central. El manual básico de régimen disciplinario de las fuerzas armadas tiene por objeto la difusión de la actual normativa disciplinaria castrense cometida en la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre.

Esta norma, que vino a derogar la Ley Orgánica, de 8/1998, de 2 de diciembre, se promulgo en cumplimiento de lo determinado en la disposición final de la también Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que imponía la obligación de elaborar una ley de reforma y adaptación del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al objeto de cumplir la doctrina del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, sobre los derechos y garantías fundamentales del ejercicio de la potestad disciplinaria en el ámbito militar.

La nueva ley Orgánica 8/2014, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, articula la necesaria adaptación a la plena profesionalización de los Ejércitos, a la presencia de la mujer, a la organización y misiones que les viene señaladas en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional y regula de forma específica las unidades y personal destacados en zona de operaciones.

<sup>10</sup> Ley 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas. Título I "Faltas y sanciones", Capítulo I "FALTAS". Artículo 6 Faltas leves. Artículo 7 Faltas graves. Artículo 8 Faltas muy graves.

<sup>11</sup> Ley 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas. Título I "Faltas y sanciones", Capítulo II "SANCIONES". Artículo 11 al 21.

- **FALTAS LEVES**

Artículo 6.

“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.”

- **FALTAS GRAVES**

Artículo 29.

“Mantener relaciones sexuales en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones, cuándo, por las circunstancias en que se lleven a cabo o por su trascendencia, atenten contra la dignidad militar.”

Artículo 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.”

- **FALTAS MUY GRAVES**

Artículo 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.”

En cuanto a las sanciones disciplinarias que se les pueden aplicar las encontramos clasificadas en su artículo 11 según sean, leves graves o muy graves.

**Artículo 11. Sanciones disciplinarias:**

Las sanciones que pueden imponerse por faltas leves son:

- Reprensión
- Privación de salida de uno a 8 días
- Sanción económica de uno a 7 días
- Arresto de uno a 14 días

Las sanciones que pueden imponerse por faltas graves son:

- Sanción económica de 8 a 15 días
- Arresto de 15 a 30 días
- Pérdida de destino
- Baja en el Centro docente militar de formación

Las sanciones que pueden imponerse por faltas muy graves son:

- Arresto de 31 a 60 días
- Suspensión de empleo
- Separación del servicio
- Resolución de compromiso

**Artículo 12. Reprensión.**

“La reprensión es la reprobación disciplinaria expresa que, por escrito, dirige el superior con competencia disciplinaria para imponerla a un subordinado para su anotación en la hoja de servicios.

No constituye sanción disciplinaria la advertencia o amonestación verbal que, para el mejor cumplimiento de las obligaciones, puede hacerse en el ejercicio del mando.”

**Artículo 13. Privación de salida.**

“La privación de salida, aplicable a los alumnos de los centro docentes militares de formación, supone la permanencia del sancionado, fuera de las horas de actividad académica, En el centro o unidad donde esté completando su formación, con supresión de salidas hasta 8 días como máximo.”

**Artículo 14. Sanción Económica.**

“1. La sanción económica, de uno a quince días, supone para el sancionado una pérdida de retribuciones durante el tiempo de extensión de la sanción, conforme al cálculo que se establece en el artículo 60. No producirá cambio en la situación administrativa del sancionado.

2. Esta sanción no será aplicable a los alumnos de los centros docentes militares de formación.”

**Artículo 15. Arresto por falta leve.**

“El arresto de uno a catorce días consiste en la permanencia del sancionado, por el tiempo que dure el arresto, en su domicilio o en el lugar de la unidad, acuartelamiento, base, buque o establecimiento que se señale en la resolución sancionadora. Esta restricción de libertad implica que el lugar del cumplimiento no puede ser una celda o similar. El sancionado participará en las actividades de la unidad, permaneciendo en los lugares señalados el resto del tiempo.”

**Artículo 16. Arresto por falta grave y muy grave.**

“1. El arresto de quince a sesenta días consiste en la privación de libertad del sancionado y su internamiento en un establecimiento disciplinario militar durante el tiempo por el que se imponga dicha sanción. El militar sancionado no participará en las actividades de la unidad durante el tiempo de este arresto.

2. Cuando concurrieren circunstancias justificadas y no se causare perjuicio a la disciplina, podrá acordarse el internamiento en otro establecimiento militar en las mismas condiciones de privación de libertad, salvo lo dispuesto en el artículo 60.

3. No producirá cambio en la situación administrativa del sancionado.”

**Artículo 17. Pérdida de destino.**

“La sanción de pérdida de destino supone el cese en el que ocupa el infractor, quien durante dos años no podrá solicitar nuevo destino en la misma unidad o, cuando la resolución sancionadora de manera motivada lo exprese, en la misma localidad en la que se encontraba destinado.”



**Artículo 18. Baja en el centro docente militar de formación.**

“La sanción de baja en el centro docente militar de formación, aplicable a quienes ostenten la condición de alumnos de dichos centros, supone la pérdida tanto de la condición de alumno del centro como del empleo militar que se hubiere alcanzado con carácter eventual, sin afectar al que se tuviera antes de ser nombrado alumno.”

**Artículo 19. Suspensión de empleo.**

“La suspensión de empleo, aplicable únicamente a los militares profesionales, supone la privación de todas las funciones propias del empleo por un periodo mínimo de un mes y máximo de un año, salvo en el caso previsto en el artículo 8.14, que lo será como máximo por el tiempo de duración de la condena.

Supondrá el pase del sancionado a la situación administrativa de suspensión de empleo.”

**Artículo 20. Separación del servicio.**

“La separación del servicio supone para el sancionado la pérdida de la condición militar y la baja en las Fuerzas Armadas, sin poder volver a ingresar en ellas voluntariamente y perdiendo los derechos militares adquiridos, excepto el empleo y los derechos que tuviera reconocidos en el régimen de Seguridad Social que corresponda.

Para los alumnos de los centros docentes militares de formación la imposición de esta sanción llevará, además, aparejada la baja en dicho centro, con pérdida tanto de la condición de alumno como del empleo militar que hubiere alcanzado con carácter eventual.”

**Artículo 21. Resolución de compromiso.**

“1. La resolución de compromiso supone el cese en la relación de servicios profesionales de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, establecido mediante la firma del correspondiente compromiso, sin poder volver a ingresar en ellas voluntariamente.

2. Para los reservistas voluntarios esta sanción tendrá los efectos de causar baja en las Fuerzas Armadas, sin poder volver a ingresar en ellas voluntariamente, y la pérdida de la condición de reservista.

3. Para los alumnos de los centros docentes militares de formación la imposición de esta sanción llevará, además, aparejada la baja en dicho centro, con pérdida tanto de la condición de alumno como del empleo militar que hubiere alcanzado con carácter eventual.”

## **5.2. Ley Orgánica del Código Penal Militar**

Por otro lado, según la Ley Orgánica 14 /2015, 14 de octubre, del Código Penal militar encontramos tipificado, en el título 2 denominado delitos contra la disciplina. Capítulo 2 (insubordinación), Sección 1 (insulto a superior), Sección 2 (desobediencia) y en el Capítulo 3 (abuso de autoridad) el cual incumbe tanto maltrato de obra, trato degradante, inhumano o humillante, actos de agresión o abusos sexuales, los actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, las amenazas, coacciones, injurias y calumnias, así como los atentados a la intimidad, dignidad personal y en el trabajo y a los actos discriminatorios<sup>12</sup>.

### **Artículo 42. Insulto a superior**

“1. El militar que maltrata 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.

---

<sup>12</sup> El Capítulo II tipifica bajo el epígrafe de insubordinación el insulto al superior y la desobediencia. En el insulto a superior, además de los clásicos maltratos de obra, se ha añadido la incriminación de los atentados contra la libertad o indemnidad sexuales.

En el delito de desobediencia, descrito en términos bien consolidados por la doctrina jurisprudencial, se contempla la exención de responsabilidad criminal, de forma similar a la prevista en el Código Penal y en el Estatuto de la Corte Penal Internacional, por desobedecer órdenes que entrañen la ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito, en particular contra la Constitución, o una infracción manifiesta, clara y terminante de un precepto de ley o del Derecho Internacional de los conflictos armados. A los efectos de este delito se incorpora una definición de superior concordante con la establecida en la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

El Capítulo III incrimina el abuso de autoridad castigando, entre otras conductas, el maltrato de obra, el trato degradante, inhumano o humillante, los actos de agresión o abusos sexuales, los actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, las amenazas, coacciones, injurias y calumnias, así como los atentados a la intimidad, dignidad personal y en el trabajo y los actos discriminatorios

2. Se impondrá la pena de diez a veinte años de prisión, siempre que el hecho se produzca:

- 1.º En situación de conflicto armado o estado de sitio, y se ejecutare en acto de servicio o con ocasión de este.
- 2.º Frente al enemigo, rebeldes o sediciosos, o en circunstancias críticas.
- 3.º Las penas señaladas se impondrán en su mitad inferior al militar que pusiere mano a un arma o ejecutare actos o demostraciones con tendencia a maltratar de obra a un superior.”

#### Artículo 43.

“El militar que, sin incurrir en los delitos previstos en el artículo anterior, coaccionare, amenazare, calumniare o injuriare gravemente a un superior, en su presencia o ante una concurrencia de personas, por escrito o con publicidad, será castigado con la pena de seis meses a tres años de prisión. Cuando no concurrieren estas circunstancias se impondrá la pena en su mitad inferior.”

#### Artículo 44. Desobediencia

1. “El militar que se negare a obedecer o no cumpliera las órdenes legítimas de sus superiores relativas al servicio será castigado con la pena de tres meses y un día a dos años de prisión. Si se tratare de órdenes relativas al servicio de armas, se impondrá la pena de seis meses a seis años de prisión.

2. Cuando la desobediencia tenga lugar en situación de conflicto armado, estado de sitio, frente al enemigo, rebeldes o sediciosos, o en circunstancias críticas, se impondrá la pena de cinco a quince años de prisión.

3. No obstante, en ningún caso incurrirán en responsabilidad criminal los militares por desobedecer una orden que entrañe la ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito, en particular contra la Constitución, o una infracción manifiesta, clara y terminante de una norma con rango de ley o del Derecho Internacional de los conflictos armados.

4. A los efectos del presente artículo se entenderá por superior a quien lo sea en la estructura orgánica u operativa, o a quien ejerza autoridad, mando o jurisdicción en virtud del cargo o función que desempeñe como titular o por sucesión reglamentaria.”

**Artículo 45. Abuso de autoridad**

“El superior que, abusando de sus facultades de mando o de su posición en el servicio, irrogare un perjuicio grave a un subordinado, le obligare a prestaciones ajenas al interés del servicio o le impidiere arbitrariamente el ejercicio de algún derecho será castigado con la pena de tres meses y un día a tres años de prisión”

**Artículo 46.**

“El superior que maltratare de obra a un subordinado será castigado con la pena de seis meses a cinco años de prisión, sin perjuicio de la pena que corresponda por los resultados lesivos producidos 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.”

**Artículo 49. Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares<sup>13</sup>.**

“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 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.”

---

<sup>13</sup> Una de las novedades más relevantes del presente Código es la incorporación del Título III que castiga los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares, otorgando adecuada protección penal a tales derechos y libertades al tiempo que cumple con el mandato expresado en el apartado 3 de la disposición final octava de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

## 6. Protocolo de Actuación

EL 20 de noviembre de 2015, se aprueba el protocolo de actuación<sup>14</sup> frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Este acuerdo se lleva a cabo debido a las leyes que lo sustentan como la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las fuerzas Armadas, La Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de régimen disciplinaria de las fuerzas armadas, añadiendo nuevas faltas disciplinarias que tipifican el acoso sexual y por razón de sexo. La Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar, donde tipifica por primera vez en las fuerzas armadas los delitos de acoso sexual, por razón de sexo y profesional. La Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, donde regula el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

Este protocolo se guía por los principios rectores de:

- Tolerancia cero.
- Principio de igualdad.
- Cultura de prevención frente al acoso (desarrollo de medidas de formación, sensibilización y formación).
- Responsabilidad del Mando, (El Mando debe garantizar un entorno sin discriminación y de tolerancia, respeto de la dignidad y facilitar el desarrollo profesional).
- Responsabilidad del personal (Cualquier miembro de las Fuerzas Armadas que sea testigo, tolere, coopere, o cómplice de un acto de acoso sexual, el Ministerio de Defensa podrá tomar medidas).
- Garantía de Indemnidad frente a represalias (se garantiza el principio de indemnidad en el cual no podrán existir represalias en contra de quien denuncia o presenta un parte).
- Intimidad y confidencialidad (salvaguardar estos derechos en caso de presentación de parte militar o denuncia, así como datos relevantes identificatorios de la víctima de acoso).
- Celeridad y Diligencia (la mayor celeridad y diligencia posible en el procedimiento
- Garantías frente a la victimización secundaria (respetando la intimidad, la vida privada y las circunstancias personales de las víctimas y no afectando su dignidad).

---

<sup>14</sup> 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.

## 6.1. Unidad de Protección frente al Acoso<sup>15</sup>

UPA (Unidad de protección frente al acoso), es un órgano ajeno a la cadena orgánica de mando, tiene la función principal de proporcionar asesoramiento y apoyo integral a la víctima.

Cada Mando o Jefatura de Personal de los ejércitos tendrá su propia UPA para el personal destinado a su estructura.

Cuenta con personal muy cualificado de diferentes escalas, y personal del Cuerpo Jurídico Militar y del Cuerpo Militar de Sanidad, tanto médicos, como psicológicos.

Trabajan en relación con el observatorio militar de igualdad en cuanto a la formación del personal de la UPA.

Los cometidos principales de la UPA se resumen en<sup>16</sup>:

- Realizar campañas de sensibilización y difusión del protocolo.
- Distribuir el Protocolo a las Oficinas de Apoyo al Personal y Puntos de información.
- Distribuir en las unidades la Guía práctica para la víctima de acoso, el manual de buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso y los folletos informativos que elabore el Observatorio Militar de Igualdad.
- Canal de información de carácter médico y psicológico y asesoramiento profesional, social y jurídico para la víctima o cualquier persona con información relacionada sobre algún delito de acoso sexual o por razón de sexo, al igual que informarle de las vías disciplinarias y penales de las que opta, atención telefónica, correo electrónico, entrevistas, personales, etc.
- Comunicar a la autoridad correspondiente información de acoso para estudiar una posible intervención por vía disciplinaria o penal.
- Gestión de solicitudes de cambio de puesto o destino.
- Información a la víctima, cuanta solicite.
- Seguimiento exhaustivo y control de los casos dados.
- Elaboración de una memoria anual con datos estadísticos por sexo y actividades.

---

<sup>15</sup> La Secretaria General Gerente del ISFAS, aprobó la Orden de Servicio de 20 de abril de 2016, que define la organización y funciones de la Unidad de Protección del ISFAS frente al acoso. El ISFAS es un Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Defensa e integrado en la Subsecretaría de dicho departamento ministerial, que dispone de personalidad jurídica y autonomía para el cumplimiento de sus fines: la gestión del mecanismo de Seguridad Social que establece el Real Decreto Legislativo 1/2000 de 9 de junio.

<sup>16</sup> Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo en las Fuerzas Armadas. BOE NUM.312. Sec. I. Pág. 123198. La unidad de protección frente al acoso (UPA).

- Actualización del protocolo por el Observatorio Militar a través del seguimiento individual de cada caso.

Se llevaron a cabo en el año 2017 las siguientes actividades por parte de las UPAS<sup>17</sup>:

- UPA MAYOR DE LA DEFENSA:

Se llevaron a cabo conferencias relacionadas con sesiones previas al destino del personal fuera de territorio nacional, reuniones de mando jefes de unidad y del órgano del cuartel general. se presenta la guía y el manual en la UME Unidad Militar de emergencia. También se llevaron a cabo charlas informativas en diferentes cursos a realizar: como el curso de Estado mayor, avanzado de inteligencia, anta gestión de recursos humanos, básico de emergencia ese curso de actualización de los cometidos de oficial general. Por último, se realizaron conferencias previas al despliegue en operaciones de mantenimiento de la paz.

- UPA ORGANO CENTRAL:

Se llevaron a cabo conferencias divulgativas entre las direcciones generales, en el CESEDEN, Academia central de la defensa, en la subdirección general de servicios económicos y pagadurías y en la subdirección general de régimen interior.

- UPA Ejército de Tierra:

Será impartido un total de 37 conferencias donde han asistido unas 4000 personas, estas conferencias han sido orientadas a la difusión del protocolo, normativa relacionada con el acoso, informar, sensibilizar y formar al mayor N.º de personal posible.

Estas conferencias se han llevado a cabo en unidades tipo Brigada, centros de enseñanza, personal de recursos humanos, oficinas de apoyo al personal cómo personal de cuarteles generales multinacionales y tanto a mandos como a tropas.

Con el fin del plan divulgativo de protocolos han impartido en el primer semestre del 2017 un total de 543 charlas a las que han asistido 37586 personas.

---

<sup>17</sup> Observatorio de la Vida Militar. Memoria Informe 2017. Situación del acoso sexual, laboral y profesional en las fuerzas armadas. Página 92-94.



- UPA Ejército del Aire:

Se ha llevado a cabo conferencias divulgativas relacionadas con: mando de personal del Ejército del aire, suboficiales mayores, A todos los relevos de contingentes de personal del participante en las 6 operaciones en el exterior en las que participa el Ejército del aire.

También se han realizado conferencias impartidas en el centro. de guerra aérea durante el curso para el ascenso y los seminarios de mandos de unidades (en total se impartieron 65 conferencias en diversas unidades).

- UPA Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS):

Las actividades desarrolladas han sido: conferencias en todas las delegaciones regionales, reunión anual delegados regionales y especiales del ISFAS y reuniones de delegados regionales con sus delegados dependientes.

- UPA Instituto de Técnicas Aeronáuticas (INTA):

Conferencia de difusión y sensibilización durante el año, en el SGD. De sistemas Aeronáuticos, SGD. De sistemas Aeronáuticos- centro de experimentación, sistemas terrestres, centro de ensayos de Torregorda, Subdirección de sistemas Navales CEHIPAR.

- UPA instituto de infraestructura y equipamiento de la defensa (INVIED):

Todas las actividades desarrolladas han sido con el fin de difundir tanto el protocolo como las guías y manuales actualizando la información de la web del INVIED.

## **6.2. Observatorio de la vida militar**

El observatorio militar<sup>18</sup> es un organismo, constituido el 14 de enero de 2014, cuya creación viene dado por:

La Ley Orgánica 5/2005, de la Defensa Nacional establece “El Gobierno, en el plazo de tres meses, deberá remitir al Congreso de los Diputados un proyecto de ley reguladora de los derechos fundamentales de los militares profesionales, que incluirá la creación del observatorio militar”.

---

<sup>18</sup> Observatorio de la Vida militar. Inicio. ¿Qué es el Observatorio?

Además, la Ley 39/2007, de la carrera militar, también señala, “la actualización del régimen del personal militar se completará por medio de una ley orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. En ella se incluir, según las previsiones de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, la creación del Observatorio de la vida Militar”

Y por último la Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, da cumplimiento al mandato legislativo citado anteriormente y crea el Observatorio de la Vida Militar”.

Su función principal es la aportación de recomendaciones e información útil a los Miembros de las Fuerzas Armadas.

También es el destinatario de los informes y actas de las asociaciones profesionales y sobre acuerdos alcanzados.

El observatorio tiene la potestad de recabar información de los órganos competentes y en el ámbito del Ministerio de Defensa y de los Ejércitos, al igual que realizar una memoria anual donde presenta su actividad durante el ejercicio correspondiente y las mejoras posibles.

Esta memoria será presentada ante las Comisiones de Defensa del Congreso de los Diputados y del Senado donde se podrán promover las modificaciones oportunas, con tal fin del beneficio de los militares y de las fuerzas armadas.

Sus funciones más propias y características del Observatorio Militar son<sup>19</sup>:

- “- Efectuar análisis y propuestas de actuación sobre el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas por los miembros de las Fuerzas Armadas.
- Elaborar, de oficio o petición de parte, informes y estudios sobre el régimen de personal y las condiciones de vida en las fuerzas armadas.
- Proponer medidas que ayuden a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de los militares.
- Promover la adaptación del régimen del personal militar a los cambios que se operen en la sociedad y en la función pública.

---

<sup>19</sup> Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo en las Fuerzas Armadas. BOE NUM.312. Sec. I. Pág. 123199. El Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas.

- Analizar los problemas que el entorno familiar de los afectados produce como consecuencia de su disponibilidad, movilidad geográfica y de su específico ejercicio profesional que conlleva la participación en operaciones en el exterior.
- Evaluar la aportación adicional de recursos humanos a las Fuerzas Armadas a través de las diferentes modalidades de reservistas.
- Velar por la aplicación a los militares retirados de la normativa que ampara sus derechos pasivos y asistenciales, y en su caso, efectuar propuestas de mejora sobre ésta.”

Antes de la modificación legislativa, estos comportamientos eran tipificados como “delito de abuso de autoridad”, de “extralimitación en el ejercicio del mando”, “insulto a un superior, fuera de estos términos había que asistir al código penal común.

## 6.2.1 Informes elaborados por el observatorio militar

### 6.2.1.1 Denuncias y Procedimientos

Antes de la tipificación de acoso sexual y acoso profesional, el tribunal militar central pudo identificar, entre los años 2004 y 2015 los diferentes datos:

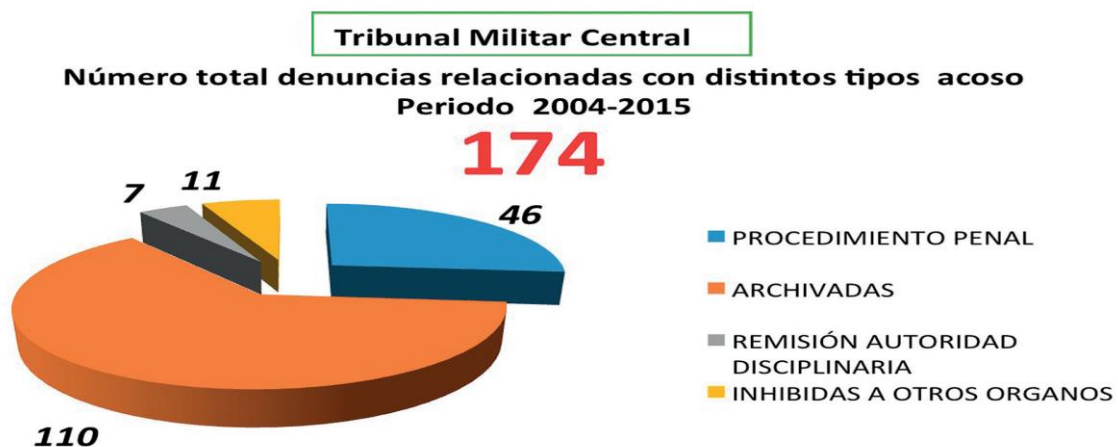


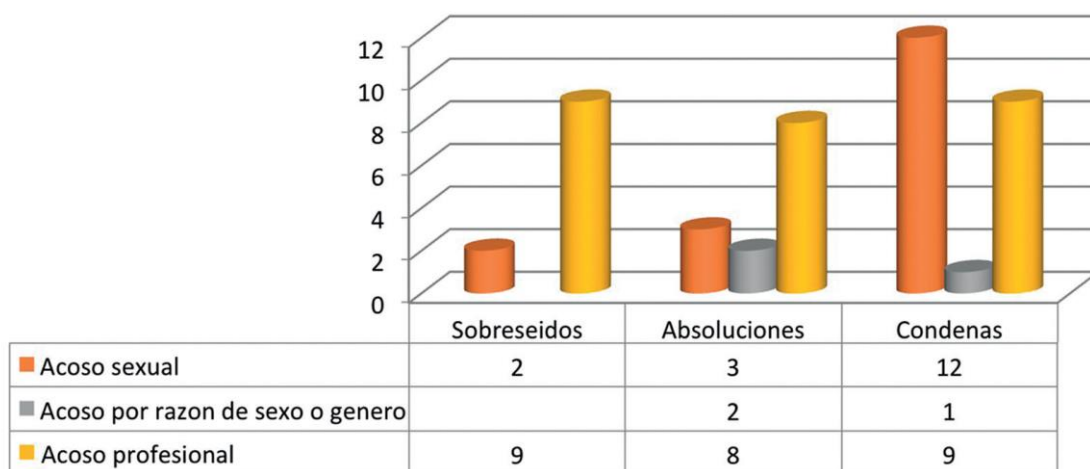
Ilustración 1. Gráfica sobre denuncias de distintos tipos de acoso<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Observatorio de la vida Militar. Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención y formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas. 3.2 INCIDENCIA EN LAS FUERZAS ARMADAS. Fuente: Datos del estudio del Tribunal Central para el observatorio de la vida militar. Pág. 34.

El tribunal Militar Central pudo identificar, en los años 2004 y 2015, 174 denuncias sobre acoso. De estas 110 fueron archivadas, 7 remitidas a la autoridad disciplinaria, 11 derivadas a otros órganos y por último 46 fueron consideradas de naturaleza penal.

De estos 46, 11 de ellos fueron finalizados mediante sobreseimiento, 13 mediante sentencia absolutoria y 22 concluyeron con sentencia condenatoria, 12 por acoso sexual y 1 por acoso por razón de sexo o género y 9 por acoso profesional.

**Procedimientos penales relacionados con los distintos tipos de acoso  
Periodo 2004-2015**



**Ilustración 2. Distintos tipos de acoso relacionados con los procedimientos penales<sup>21</sup>**

El Observatorio de la vida militar realiza un informe que se remitió la presidenta del Congreso de los diputados sobre casos iniciados en el ejercicio 2016 acoso sexual o por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, con fecha 22 de diciembre de 2017 respecto al estudio de las medidas de prevención formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual laboral profesional.

<sup>21</sup> Observatorio de la vida Militar. Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención y formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas. 3.2 INCIDENCIA EN LAS FUERZAS ARMADAS. Fuente: Datos del estudio del Tribunal Central para el observatorio de la vida militar. Pág. 34.

A través de ese estudio se obtienen del ejercicio 2016, en el ámbito penal 16 procedimientos y en el ámbito disciplinario 6 expedientes iniciados, de los cuales 2 pasaron al ámbito penal, cuantificados ya en el total de los penales.

En el ejercicio 2017 en el ámbito penal se inicia 16 procedimientos, De los cuales 10 se refieren al Ejército de Tierra, uno a la Armada y 5 el Ejército del aire.

Un caso del Ejército de Tierra se le establece una resolución no condenatoria y el resto como procedimiento sin trámite, al igual que el único caso de la Armada y los 5 que le pertenecen al ejército del aire. El 100% de los casos el acosador ha sido varón por lo cual toda la víctima de acoso sexual o por razón de sexo es una mujer.

ORGANISMO	Procedimientos Iniciados	Sentencias Condenatorias (sic)	Resoluciones NO condenatorias (sic)	Procedimientos en trámite
Ejército de Tierra	10		1	9
Armada	1			1
Ejército del Aire	5			5
EMAD				
Órgano Central				
Organismos Autónomos				
<b>TOTAL:</b>	<b>16</b>		<b>1</b>	<b>15</b>

Fuente: Subsecretaría de Defensa

### Ilustración 3. Clasificación de los procedimientos penales según disciplina<sup>22</sup>

En cuanto al ámbito disciplinario existe 26 procedimientos en el 2017, de los cuales 20 pertenecen al Ejército de Tierra, 2 a la Armada, 3 al Ejército del aire y 1 a la UPA del órgano central.

En el ámbito del Ejército de Tierra hay 2 casos en los que se establecen resoluciones condenatorias, 8 resoluciones No condenatorias y 10 procedimientos sin trámite. En la Armada los únicos casos son procedimientos sin trámites al igual que el Ejército del aire.

<sup>22</sup> Observatorio de la vida Militar. Memoria Informe 2017. SITUACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS. Pág. 91. Fuente: Subsecretaría de Defensa.

ORGANISMO	Procedimientos Iniciados	Resoluciones condenatorias (sic)	Resoluciones NO condenatorias (sic)	Procedimientos en trámite
Ejército de Tierra	20	2	8	10
Armada	2			2
Ejército del Aire	3			3
EMAD				
Órgano Central	1		1	
Organismos Autónomos				
<b>TOTAL:</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

Fuente: Subsecretaría de Defensa

#### **Ilustración 4. Clasificación de los procedimientos disciplinarios según disciplina<sup>23</sup>**

En conclusión, a través de estos estudios se puede contrastar el diferente número de delitos por acoso sexual o por razón de sexo durante años, incluso antes de su tipificación.

Desde el 2004 hasta 2015 hay un total de 46 denuncias penales, solo 12 terminan en sentencia condenatoria por acoso sexual y 1 por razón de sexo. y 7 remitidas a la autoridad disciplinaria.

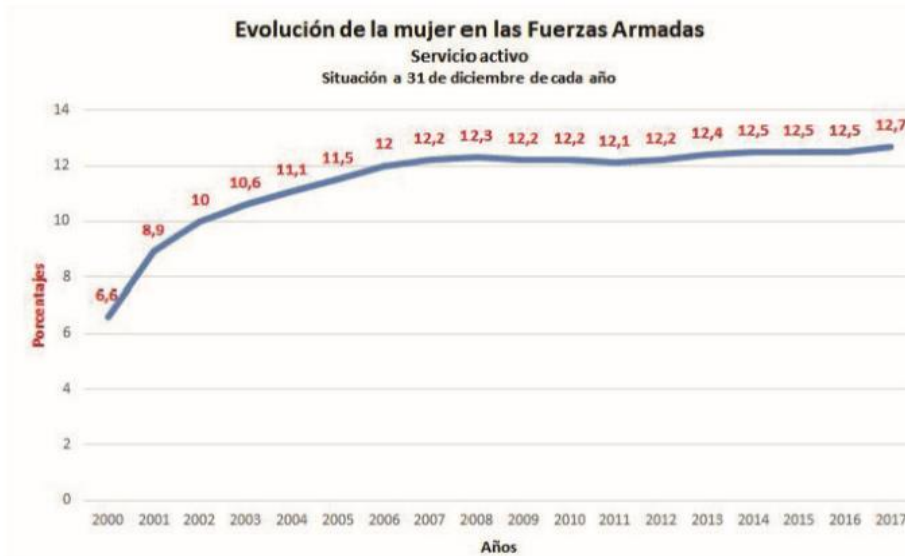
En el 2016, hay 16 procedimientos penales sin tener datos de los condenatorios, absolutorios o sobreseimiento. Y por último en el 2017, hay 16 procedimientos penales y en este caso sí que indica que no hay ninguno que finalice en condenatorio.

En cuanto a los procesos disciplinarios sólo se condenan 2 en un total de 26 procedimientos en el 2017.

#### **6.2.1.2 Evolución de la mujer en las fuerzas Armadas**

La siguiente grafica demuestra un gran crecimiento continuo desde el año 2000 hasta el año 2017, desde un 6,66% de efectivo femenino hasta un 12,7%.

<sup>23</sup> Observatorio de la vida Militar. Memoria Informe 2017. SITUACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS. Pág. 91. Fuente: Subsecretaría de Defensa.



Fuente: Subsecretaría de Defensa

Ilustración 5. Evolución de la mujer en las fuerzas armadas<sup>24</sup>

En cuanto al año 2018, se puede contrastar que el porcentaje de mujeres se mantiene respecto al año pasado.

### Efectivos por sexo en las Fuerzas Armadas Servicio Activo Situación a 01 enero 2.018

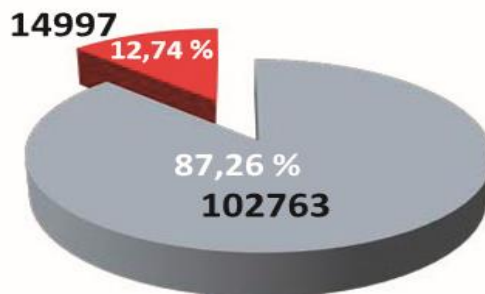


Ilustración 6. Efectivos por sexo en 2018<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Observatorio de la vida Militar. Memoria Informe 2017. SITUACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS. Pág. 69. Fuente: Subsecretaría de Defensa.

<sup>25</sup> Observatorio de la vida Militar. Memoria Informe 2017. SITUACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS. Pág. 69. Fuente: Subsecretaría de Defensa.

También se puede comprobar como hay un pequeño porcentaje de mujeres en el Ejército 12,74% de efectivos mujeres en comparación con el 87,26% de varones.

Se puede ver cómo han ido aumentando los activos de mujeres desde el año 2000 hasta el 2017, esto es un síntoma de que la sociedad avanza y se va actualizando. Incluso en 2018 nos encontramos con 316 militares menos, sin casi diferencia respecto a 2017 a niveles generales, pero en comparación con las pocas mujeres que existen en este ámbito es un número elevado.

EMPLEOS	Ene-17			Ene-18			DIFERENCIA ANUAL		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Cabo Mayor	1.028	6	1.034	1.050	6	1.056	22	0	22
Cabo Primero	11.310	1.394	12.704	11.297	1.460	12.757	-13	66	53
Cabo	15.340	4.568	19.908	15.321	4.558	19.879	-19	-10	-29
Soldado / Marinero	36.187	6.640	42.827	33.919	6.268	40.187	-2.268	-372	-2.640
<b>TOTAL TROPA</b>	<b>63.865</b>	<b>12.608</b>	<b>76.473</b>	<b>61.587</b>	<b>12.292</b>	<b>73.879</b>	<b>-2.278</b>	<b>-316</b>	<b>-2.594</b>

Fuente: Subsecretaría de Defensa

**Ilustración 7. Diferencia Anual de efectivos por sexo<sup>26</sup>**

### 6.3. Guía práctica para la víctima de Acoso

Esta Guía<sup>27</sup> es una herramienta destinada a los Militares, que presten servicio en Unidades del Ministerio de Defensa, de los Ejércitos o de los Organismo Autónomos dependientes de este ministerio, reservista activado, alumnos de centros docentes militares de formación, en la posición de víctimas de acoso para que conozcan la forma de denunciar y los derechos que le pertenecen.

A parte de las funciones que realiza la UPA Y el Observatorio de la Vida Militar, la principal actuación es acudir a la UPA asignada para poder recibir todo tipo de información de cómo actuar, asistencia psicológica y médica, información sobre los derechos, proporcionar asesoramiento jurídico y profesional, acompañamiento durante el proceso, información sobre la vía penal y la disciplinaria, así como las medidas cautelares de cada una.

<sup>26</sup> Observatorio de la vida Militar. Memoria Informe 2017. SITUACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROFESIONAL EN LAS FUERZAS ARMADAS. Pág. 68. Fuente: Subsecretaría de Defensa.

<sup>27</sup> Ministerio de defensa. Guía Práctica para la víctima de acoso del protocolo de actuación.



La guía te explica quién puede interponer una denuncia: (ANEXO 2)

- La denuncia puede ser presentada tanto por el militar que sea víctima.
- Cualquier persona de confianza de la víctima.
- El mando de la unidad en la que presta servicio la víctima.
- E incluso cualquier militar que observe o tenga información de algún hecho que pueda ser constitutivo de acoso.

Por otro lado, también explica como presentar la denuncia (siempre que se contenga un relato claro y escueto, circunstancia, identidad del presunto infractor, víctima y datos identificativos del denunciante:

- Mediante el formulario ofrecido por la guía.
- Mediante un parte militar.
- Mediante cualquier otro escrito identificando a la víctima y presunto acosador.

La denuncia se puede notificar ante los mandos directos, la autoridad disciplinaria según su ámbito (subsecretario de Defensa, Jefe de Estado Mayor de la Defensa, Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada y Jefe de Estado del Ejército del Aire), incluso se puede notificar a la UPA.

No es necesario seguir la Vía Disciplinaria, también se puede optar por la vía penal, siempre cuando previamente se avise al superior correspondiente de que se ha presentado una denuncia sin obligación de entregarle copia de ésta.

Posteriormente se remite la denuncia al juzgado togado militar o a la fiscalía jurídico – militar:

**JUZGADOS TOGADOS MILITARES** en toda España:

- JUZGADO TOGADO MILITAR CENTRAL 1º (MADRID)
- JUZGADO TOGADO MILITAR CENTRAL 2º (MADRID)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº11(MADRID)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº12 (MADRID)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº13 (VALENCIA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº14 (CARTAGENA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº21 (SEVILLA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº22 (S.FERNANDO)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº23 (ALMERIA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº24 (MALAGA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº25 (CEUTA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº26 (MELILLA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº31 (BARCELONA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº32 (ZARAGOZA)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº33 (PALMA DE M.)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº41 (A CORUÑA)

- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº42 (VALLADOLID)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº43 (BURGOS)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº51 (STA. CRUZ DE TENERIFE)
- JUZGADO TOGADO MILITAR TERRITORIAL Nº52 (LAS PALMAS)

**FISCALIAS JURIDICAS MILITARES en toda España:**

- FISCALIA DEL TRIBUNAL MILITAR CENTRAL (MADRID)
- FISCALIA DEL TRIBUNAL MILITAR TERRITORIAL 1º (MADRID)
- FISCALIA DEL TRIBUNAL MILITAR TERRITORIAL 2º (SEVILLA)
- FISCALIA DEL TRIBUNAL MILITAR TERRITORIAL 3º (BARCELONA)
- FISCALIA DEL TRIBUNAL MILITAR TERRITORIAL 4º (A CORUÑA)
- FISCALIA DEL TRIBUNAL MILITAR TERRITORIAL 5º (STA CRUZ T.)

El Mando de la Unidad antes de la denuncia puede optar medidas si tiene conocimiento de la presunta situación de acoso. Abrirá una información reservada designando a un militar ajeno al destino de los implicados siendo superior en empleo o igual, siempre cuando tenga una antigüedad al menos de 4 años más respecto los implicados. Remitirá esa información reservada a la autoridad con competencia disciplinaria y adoptara, previa audiencia con el presunto infractor, medidas cautelares en defensa de la víctima:

- Arresto cautelar por un periodo máximo de 48h.
- Cese de sus funciones por un plazo máximo de 2 días.
- Asignar a petición de la víctima, un puesto distinto en la unidad de destino (sin que afecte a sus retribuciones ni en su carrera militar).

Por último, el Mando de la Unidad puede denunciar los hechos ante la autoridad disciplinaria, los antes ya nombrados, Subsecretario de Estado y los respectivos jefes de Estado Mayor de Defensa, de Tierra, de la Armada y Aire) y estos pueden acordar medidas más severas:

- Arresto cautelar por un tiempo no superior 20 días.
- Cese de funciones por un tiempo no superior de 20 días.
- Pase a la situación administrativa de suspensión de funciones por un periodo de 6 meses o por la duración de la prisión preventiva. (procedimiento disciplinario por falta muy grave).

La Víctima también puede solicitar el cambio de destino, en este caso, cuando se abra un expediente por falta muy grave, la víctima podrá solicitar una comisión de

servicios fuera de su unidad, incluso de la localidad de los hechos ocurridos. Si no existiera vacante en el otro lugar de destino, pasaría la solicitud a Subsecretaría de Defensa con la finalidad de que ninguna situación de acosos quede desamparada por falta de vacante. También se podría acordar el cambio de destino del presunto acosador.

En el caso de que el presunto acosador tiene que realizar el informe Personal de Evaluación (IPEC) o tuviese que participar en el proceso de la evaluación, éste, no podrá ser único calificador, ni podrá formar parte de esa junta de calificación, ni tampoco formar parte de las juntas de evaluación donde este incluida la víctima.

Si se tratase de una denuncia falsa se le puede exigir al denunciante las correspondientes responsabilidades tanto por ámbito disciplinario como por el penal. El denunciado podría solicitar otro destino si la reincorporación le va a traer consecuencias.

#### **6.4 El Manual de las buenas prácticas**

El protocolo de actuación además cuenta de un manual de buenas prácticas para el mando<sup>28</sup>, caracterizado por un manual donde se recogen las medidas preventivas, elemento de consulta de ayuda, generar un entorno laboral libre de acoso cómo favorecer la dignidad de las personas, reconocer situaciones de acoso, incluso encontramos las actuaciones pertinentes a cómo actuar cuando el delito se haya dado.

Este manual lleva a cabo unas medidas de prevención destinadas a la responsabilidad del mando. Les otorga la responsabilidad a las autoridades pertinentes de intervenir de forma inmediata en el supuesto una situación de acoso en su unidad, incluso prevenirla, ya que una situación cómo está puede generar climas de tensión desmotivación, absentismo, pérdida de confianza, etc.

Estas medidas de prevención se intentan llevar a cabo mediante la ejemplaridad coma es decir crear en la unidad un ambiente de responsabilidad, respeto y lealtad. el respeto es una muestra de profesionalidad innecesaria para la cohesión en el desempeño de sus cometidos.

---

<sup>28</sup> Manual de buenas prácticas para el mando. Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas. Dirección general de personal. Subsecretaria de defensa.

Se genera una cultura la unidad de compañerismo, integración intercultural promover condiciones que eviten acoso, y por último la más importante, crear en la unidad de una cultura de rechazo a las desigualdades entre mujeres y hombres.

La prevención más importante de todas es la difusión e información, tanto de la conducta constitutiva de delito, cubo de la transmisión de rechazo de la institución frente a estos comportamientos, Hacer partícipes a los mandos intermedios generándoles la obligación de contribuir en la prevención. Instar a los subordinados a que participen en campañas de difusión información y en las acciones formativas sobre las medidas frente a las situaciones de acoso.

En el Manual como en la Guía establece los principios de actuación de denuncia, acompañado de un formulario a cumplimentar. (ANEXO 1).

## **7. Conclusiones**

### **7.1. Primera Conclusión**

En la sociedad se comienzan a filtrar noticias basadas en acosos sexuales. La sociedad comienza a darse cuenta de que el Ejército legislativamente está anclado en el pasado con leyes disciplinarias susceptibles de modificación. Y no existe lógica alguna, que unas Fuerzas de Seguridad del Estado cometan semejantes delitos.

El código penal ya hizo su **reforma legislativa** en 2010, pero el código penal militar aun no tenía tipificado en su legislación delitos sexuales comunes como es el acoso sexual, en este caso. Aprovechan la actualización legislativa para incorporar más delitos, en esto caso el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral. En la ley de régimen disciplinario militar también se modifican diferentes faltas y sanciones.

### **7.2. Segunda Conclusión**

Existen estadísticas proporcionadas por el Observatorio de la vida militar que desde 2004 hasta 2015 se han dado 170 situaciones de acoso denunciadas, a pesar de que no hay que olvidar que en todo tipo de acoso siempre hay una cifra negra de

personas que no denuncian, que en este caso se desconoce, y no se llega a tomar medidas hasta que los medios no ponen en alerta a la sociedad española.

De estas 170 situaciones de acoso se archivan 110, datos alarmantes si encima se tiene en cuenta que la cifra de mujeres en el ejército es **escandalosamente baja**.

### 7.3. Tercera Conclusión

Es llamativo como en la actualidad, mejorando los sistemas mediante el protocolo de actuación y todas las actividades informativas y campañas de prevención que deriva de éste, además de los planes de actuación que se han gestado para facilitar a la víctima la posibilidad de denunciar, no se haya disminuido el nivel de acoso. En 2016 hay 16 casos de acoso denunciados por vía penal, los mismos que en el año 2017 y si se hace referencia a las denunciados por vía disciplinaria, en 2016 solo hay 4 mientras que en 2017 hay 26. Es decir, no existe **ninguna mejora estadística** en la que se puede ver una disminución por años.

### 7.4. Cuarta Conclusión

Actualmente siguen saliendo casos a la luz de acosos sexuales militares y donde **se exoneran** de todo tipo de culpa altos cargos. También se han visto casos cuando las víctimas han ido a aplicar las actuaciones protocolarias de queja ante un superior, lo único que ha conseguido ha sido agravar la situación y recibir una gran cantidad de amenazas y vejaciones por sus superiores. Y que finalmente sean apartadas del servicio militar ya sea por propia solicitud de baja voluntaria o por un informe calificativo deficiente por sus evaluadores.

Esto se puede contrastar con la falta de sentencias condenatorias en 2017 y la falta de datos condenatorios en 2016 y las 22 condenas por delitos de acoso en 11 años (desde el 2004 hasta el 2015).

### 7.5. Quinta Conclusión

Es extraño que en el ejército que existe alrededor de 12.600 mujeres en 2017 solo haya 16 procedimientos penales y no haya ni un solo condenado. Y en el ámbito disciplinario existen 20 casos y solo dos procedimientos condenatorios. Es decir, de 63865 hombres en el ejército español en 2017 solo se condena a dos militares

disciplinariamente. También es incomprensible que desde el 2004 hasta el 2015 solo hay 46 procedimientos penales en tantos años. Significativamente una cifra muy baja por lo que cabe la duda de una **total transparencia de información** por los organismos correspondientes.

## 8. Bibliografía

- Ley Orgánica 5/2010, del Código penal.  
<https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo3-2007.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html)
- Ley 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo9-2011.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo9-2011.html)
- Constitución Española artículos 10 y artículos 14  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229)
- La ley 8/2014, de 4 de diciembre, de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-12652](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-12652)
- Ley 14/2015 del código penal militar  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11070](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11070)
- Protocolo de Actuación frente al acoso sexual  
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/30/pdfs/BOE-A-2015-14265.pdf>
- Instituto social de las Fuerzas armadas (ISFAS)  
<http://www.defensa.gob.es/isfas/UPA/upa.html>
- Observatorio de la vida militar, informe 2017  
[http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/memoria\\_informe\\_2017.pdf](http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/memoria_informe_2017.pdf)

- Observatorio de la vida militar, informe 2016  
[http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Memoria\\_Informe\\_2016.pdf](http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Memoria_Informe_2016.pdf)
- 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  
<http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Acoso%20en%20las%20FAS.pdf>
- Guía de acción para la víctima de acoso  
<http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/GUIA-PRACTICA-PARA-LA-VICTIMA-DE-ACOSO.pdf>
- Manual básico de régimen disciplinario  
<http://www.jurisdicionmilitar.es/Galerias/ficheros/manual-basico-regimen-disciplinario.pdf>
- El libro negro del ejército español, AUTOR: Luis Gonzalo Segura
- CASO ZAIDA CANTERA  
<https://www.lavozdegalicia.es/noticia/espana/2015/03/05/zaida-cantera-traumaticorelato-mujer-sufrio-acoso-sexual-ejercito/00031425573805755842578.htm>
- La militar que denunció acoso sexual de su superior, “destrozada” por no comprender su despido. Emilio J. Martínez 24/01/2019. Periódico: eldiariocv.es  
[https://www.eldiario.es/cv/alicante/militar-denuncio-superior-destrozada-comprender\\_0\\_860565045.html](https://www.eldiario.es/cv/alicante/militar-denuncio-superior-destrozada-comprender_0_860565045.html)
- Un capitán a una cabo que denunció acoso: “tenias que haber dicho que sí”. PERIODICO: Público. Luis Gonzalo Segura  
<https://www.publico.es/economia/capitan-cabo-denuncio-acoso-tenias.html>

9. Anexos

9.1. ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA

**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 un elemento  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.

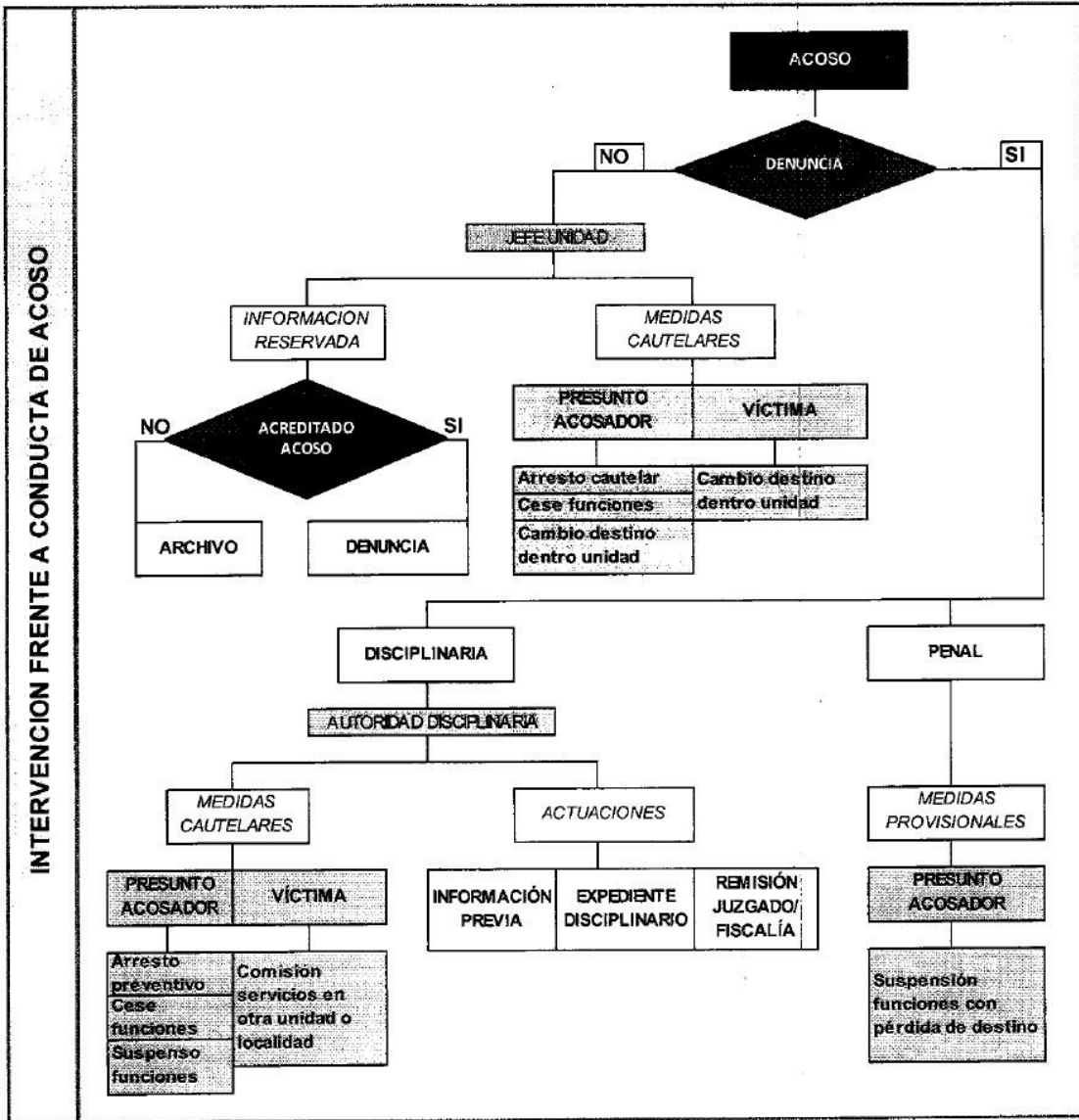
UPA para el personal dependiente de:								
	DIGENPER Organo Central	MAPER Tierra	ALPER Armada	MAPER Aire	JRRHH JEMAD	ISFAS	INTA	INVIED
Dirección Postal	Pº de la Castellana 109 28071 Madrid	C/Pnm 6,8 28004 Madrid	C/Montalbán 2 28014 Madrid	Pza. Mondoa s/nº 28008 Madrid	C/Vitruvio 1 28006 Madrid	C/ Huesca 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**

9.2. ANEXO II

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS.



### **9.3. ANEXO III: Ilustraciones**

Ilustración 1. Gráfica sobre denuncias de distintos tipos de acoso.

Ilustración 2. Distintos tipos de acoso relacionados con los procedimientos penales.

Ilustración 3. Clasificación de los procedimientos penales según disciplina.

Ilustración 4. Clasificación de los procedimientos disciplinarios según disciplina.

Ilustración 5. Evolución de la mujer en las fuerzas armadas.

Ilustración 6. Efectivos por sexo en 2018.

Ilustración 8. Diferencia Anual de efectivos por sexo.