Ley Orgánica 3 2007 22 de marzo, Igualdad.

Aplicación. Toda persona física o jurídica que actúe en territorio español.

Discriminación directa: Tratar en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Discriminación en embarazo o maternidad)

Discriminación indirecta: Disposición o criterio aparentemente neutro, que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto al otro.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En caso de denuncia, corresponde al demandado probar la ausencia de discriminación.

(Indemnidad por represalias) Cualquier trato adverso o efecto negativo por haber presentado una reclamación, queja, denuncia, etc.

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

Poderes públicos: Presencia equilibrada en nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad.

Gobierno:

- Aprueba en el inicio de cada legislatura un **plan de igualdad.**
- Periódicamente aprueba **plan estratégico de igualdad de oportunidades.**
- **Informe periódico** sobre el conjunto de actuaciones en igualdad, dando cuenta a las Cortes Generales.
- **Presencia equilibrada** en la Administración General del Estado a todos los niveles.

Informe impacto de género:

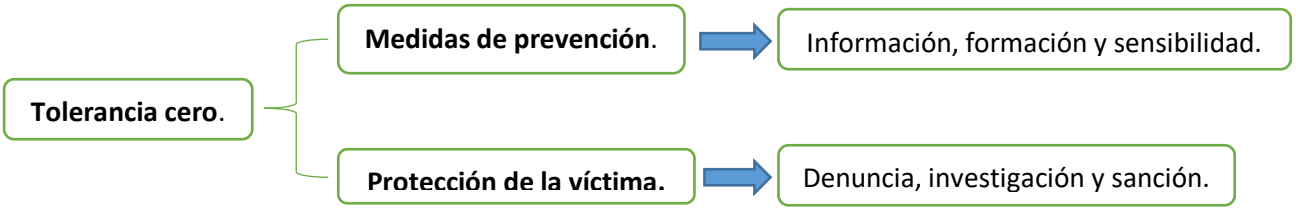
- Disposiciones de carácter general.
- Planes de especial relevancia económica, social, etc… que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros.
- Pruebas de acceso a empleo público.

Maternidad y paternidad:

Tendrán preferencia durante **1 año** para cursos de formación se reserva un **40%** de las plazas.

Protocolo de actuación frente al acoso.

Aplicación exclusiva al personal militar de las FAS y sin la condición de militar en suspenso.
Tanto si la víctima es civil o militar.



Si el infractor es civil Se aplicará la normativa de la Administración General del Estado.

UPA ➡ Órgano ajeno a la cadena de mando y canal voluntario de transmisión de denuncias.
↳ Envía datos trimestrales al **OMIMH** ➡ Informe anual a Ministro a través de **SGT.**

Órganos, autoridades y mandos competentes en materia de acoso:

MINISDEF ➡ UPA / OMIMH

VIA DISCIPLINARIA ➡ **-** UPA ➡ Como canal de denuncia.

- JEMAD/ SUBSD/ JEME's ➡ Autoridad competente en resolución.

VIA PENAL ➡ **-** Juzgados togados militares.

- Fiscalía jurídico militar.

El ministro de Defensa se compromete a salvaguardar el derecho de intimidad y confidencialidad. (Evitar doble victimización)

La autoridad competente velará por la máxima celeridad en los trámites.

NOTA

Recuerdo que **OMIMH** es el acrónimo para Observatorio Militar de igualdad entre mujeres y hombres.

UPA

Aplicación.

- Militares profesionales.
- Reservistas (activo)
- Alumnos**.**

Habrá una UPA en cada uno de estos departamentos.

DIGENPER ➡ Militares destinados en el órgano central.

Jefatura de Recursos Humanos ➡ Para personal que dependa del JEMAD

MAPER Cada Ejército ➡ Para personal el destino de su estructura.

ORGANISMOS AUTONOMOS ➡ (INTA / INVIED)

ISFAS

Envían estadísticas trimestralmente facilitadas por sus UPA's al **OMIHM**

- Proporcionan asesoramiento y apoyo integral a la víctima.
- Está compuesto por: Representantes de las 3 escalas, Cuerpo jurídico militar y sanidad (médico y psicólogo) Para respuesta inmediata de las víctimas y el médico para consultas.
- El **OMIMH** fórmula en temas de igualdad a la UPA.
- La designación del instructor recaerá siempre sobre un miembro del cuerpo jurídico militar. (Superior empleo o cuatro años más antiguo Para la instrucción de información previa Y será un militar ajeno a la unidad)
- Que dará copia de protocolo de actuación al personal que despliegue en zona de operaciones.

Actuaciones preventivas:

- Guía práctica para la víctima.
- Manual, buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso. (Elabora el OMIMH y distribuye a UPA's)

Medidas cautelares:

- Arresto cautelar. (48h max)
- Cese funciones. (2d max)
- Cambio de puesto. (petición victima)

Jefe unidad

Medidas preventivas:

- El resto preventivo. (20d max)
- Cese de funciones. (20d max)
- Suspensión de funciones. (6 meses max)

Autoridad Disciplinaria.

- Acordada la incoación por **falta muy grave**, la víctima podrá **solicitar voluntariamente** a las autoridades disciplinarias una **comisión de servicio** en distinta localidad. En caso de no tener vacante, se canalizará a la subsecretaría de defensa con la finalidad de que no quede desamparada la víctima por falta de vacante.
- También se podrá asignar **comisión de servicio** al presunto **infractor** en distinta localidad para salvaguardar los derechos de la víctima.

Denuncias falsas:

- Si resulta falsa, se puede exigir la responsabilidad penal o disciplinaria al denunciante y el denunciado podrá solicitar una comisión de servicio en otro sitio si tiene algún perjuicio en su unidad.
- Si no hay pena ni sanción el procedimiento no implicará el carácter falso de la denuncia. Y no se podrá exigir responsabilidad.

NOTA

La siguiente información hace referencia a los artículos y leyes que mencionan el respeto a la dignidad de la persona y al principio de igualdad.

Artículos	Ley
4-10.	Derechos y deberes miembros FAS.
14-10-15-18	Constitución.
6.	Carrera militar.
13.	Reales ordenanzas.