



# **REGLAMENTO N.º 4**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y  
ABORDAJE DE CONDUCTAS DE ACOSO  
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO,  
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD O  
EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS  
SEXUALES, DIVERSIDAD FAMILIAR Y  
CUALESQUIERA CONDUCTAS  
CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN**



## **REGLAMENTO N.º 4 PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES, DIVERSIDAD FAMILIAR Y CUALESQUIERA CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN**

Izquierda Unida (en adelante IU), manifiesta su compromiso con la consecución de espacios de trabajo y militancia política seguros, unas relaciones políticas basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, consiguientemente, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género, características sexuales, diversidad familiar y y cualesquiera conductas constitutivas de discriminación en el entorno político de nuestra organización.

Asimismo manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso en cualquiera de sus modalidades y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y / o abusivas, que no se pueden permitir ni tolerar bajo cualquier circunstancia, que no se pueden ignorar y que han de ser objeto de prevención y sanción. A este compromiso responde la elaboración de este Protocolo.

En la actualidad, la lucha por la igualdad de género, efectiva y real, así como la erradicación de las violencias machistas, se han convertido en una necesidad en la sociedad y en una prioridad para la agenda política y social. Se necesita generar un cambio cultural profundo que cuestione y combata las estructuras patriarcales que perpetúan la desigualdad y la violencia machista, así como crear un espacio seguro y libre de discriminación para que todas las personas puedan participar activamente en la vida política y social.

Sin embargo, es imperioso señalar que la lucha no es exclusiva de las mujeres, sino que es transversal, e implica a toda la sociedad en su conjunto.

Este protocolo propone una intervención integral donde el peso más relevante se asigna a la prevención y a la construcción de espacios seguros que visibilicen y corrijan conductas normalizadas dentro de nuestra organización, pero abordando también los mecanismos de denuncia e investigación, así como los pasos a seguir para proteger, apoyar y/o acompañar a la víctima.

Contar con un protocolo feminista en nuestra organización que, de base, promueve la igualdad y el respeto hacia todas las personas, es fundamental para generar un cambio real de raíz y una visión futura equilibrada y equitativa para todas, destacando que no se trata de excluir, sino de velar por una inclusividad total.

Así mismo, incluir medidas en defensa de la igualdad, crear espacios seguros para mujeres y personas LGTBIQ+, promocionar la participación activa de mujeres en todos los ámbitos de la organización, capacitar en perspectiva de género a todas las personas miembro, la adopción de medidas antidiscriminatorias y antipatriarcales, entre otras, aportarán riqueza, seguridad y una imagen externa a nuestra organización que quiere representar a todos los estamentos de la sociedad; a todas las personas.

En resumen, este Protocolo es una herramienta fundamental para promover la igualdad entre todas las personas, combatir las violencias machistas y crear un espacio inclusivo, como seguro, para todas. Siendo necesario que toda la agrupación se comprometa con la lucha por la igualdad de género y se adopten medidas concretas para garantizar un ambiente libre de discriminación y violencia. Asimismo, la organización asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato de las personas LGTBIQ+ y sus familiares, evitando y rechazando todo tipo de conductas discriminatorias en el ámbito laboral o político, que atenten al respecto y la dignidad de las personas. Por ello, el presente protocolo tiene como finalidad también prevenir y erradicar cualquier tipo de conducta discriminatoria que pueda poner en riesgo el libre desarrollo de la personalidad y bienestar, para que las personas puedan vivir con libertad su orientación sexual e identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Es parte de nuestra tarea construir una sociedad más justa y democrática para todas las personas.

## **TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.- OBJETIVOS**

Los objetivos del presente protocolo pasan por la formación para la prevención y sensibilización a toda la militancia, que irá acompañado de un plan de prevención y formación, como tarea de todos y todas y deberá desarrollarse a todos los niveles para reforzar dicha prevención.

**1.1.** Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género, características sexuales, diversidad familiar y acoso digital y cualesquiera conductas constitutivas de discriminación en el entorno político de nuestra organización que pueda poner en riesgo el libre desarrollo de la personalidad y bienestar del conjunto de personas que forman parte de la misma.

**1.2.** Disponer del procedimiento de intervención y acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.

**1.3.** Velar por un entorno militante donde las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad.

**1.4.** Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso o discriminación en cualquiera de sus modalidades.

**1.5.** Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

**1.6.** Ayudar a clarificar y a intervenir en la mayor brevedad posible cualquier acto discriminatorio y/o de acoso para corregirlo y garantizar un entorno político seguro.

### **Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Protocolo se aplica a toda la militancia, en todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno político de IU. Será de aplicación a cualquier clase de conductas susceptibles de ser consideradas como acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género, características sexuales, diversidad familiar, acoso digital y cualesquiera conductas constitutivas de discriminación en el entorno político de nuestra organización, en los términos que son definidas por el presente Protocolo.

En relación al acoso en el ámbito laboral o mobbing, en el marco de la negociación colectiva, y conforme a lo establecido en la legislación y normativas vigentes, se desarrollarán planes y protocolos, como son: 1. Los planes y protocolos de acoso moral conforme a la prevención de riesgos laborales, como parte de la evaluación de los riesgos psicosociales; 2. Los planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo; 3. Los planes de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBIQ+ y los protocolos de actuación para la atención del acosos o la violencia contra las mismas. Se podrán integrar en un solo protocolo de actuación en el ámbito laboral.

### **Artículo 3.- ÁMBITO SUBJETIVO**

**1.1.** Se considera igualmente que forman parte de IU a los efectos del presente protocolo:

**1.2.** Las personas afiliadas a Izquierda Unida.

**1.3.** Las personas simpatizantes de Izquierda Unida.

**1.4.** Las personas activistas miembros de redes y de otros colectivos en estrecha relación con IU.

**1.5.** Las personas cargos públicos de Izquierda Unida.

## Artículo 4.- DEFINICIONES

Se asumen las definiciones de conceptos y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, discriminación y acoso discriminatorio por causa de orientación sexual, identidad o expresión de género establecidas en las leyes y normas de igualdad y no discriminación incluidas: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, , Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como sus normas de desarrollo, y se considera igualmente que forman parte de Izquierda Unida a los efectos del presente protocolo. Así, con carácter orientativo y no limitativo se definen:

**1.1. Acoso sexual:** De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual y 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.

De acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados en el art. 38 de la citada ley 10/2022.

Una sola acción, lo suficientemente grave, puede constituir por ella sola acoso sexual.

De cara a este protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (incluso el no producido de forma reiterada o sistemática) no deseado, irrazonable y ofensivo, de índole sexual o por razones de género, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, incómodo, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre personas entre las que medie una relación de subordinación o dependencia (acoso vertical).

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas de contenido sexual.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Realizar demandas de contenido sexual.
- Realizar miradas que, desde una perspectiva sexual, incomoden a la persona destinataria de las mismas.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico, percibido como excesivo.
- Quedar a solas innecesariamente con una persona.

- Imponer contacto físico deliberado y no solicitado.
- Forzar a la persona a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de participación política, incluso el propio puesto de trabajo o uno futuro (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

**1.2. Acoso por razón de sexo:** lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), con ocasión del acceso al trabajo político, la promoción o la formación, que tenga como propósito atentar contra la dignidad de la persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre personas entre las que medie una relación de subordinación o dependencia (acoso vertical).

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultos basados en el sexo de la persona.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, infravalorar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista o LGTBIQfóbico
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.

No suponen conductas de acoso sexual o por razón de sexo:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito de la participación política, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto o más permanentemente.
- Conflictos estrictamente personales.

**1.3. Acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (incluso el no producido de forma reiterada o sistemática) no deseado, irrazonable y ofensivo, de índole LGTBIQfóbica, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la personal o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, incómodo, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre personas entre las que medie una relación de subordinación o dependencia (acoso vertical).

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.
- Hacer comentarios o bromas de contenido LGTBIQfóbico.
- Tener conductas discriminatorias por orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona.

- Insultos basados en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona.
- Hacer comentarios groseros sobre la expresión de género o las actitudes masculinas o femeninas de una persona.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza insultante, LGTBIQAFónica, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

**1.4. Conductas discriminatorias:** Cualesquiera otras conductas que constituyan una infracción del derecho a la igualdad en el ámbito político.

Consiste en ofrecer un trato diferenciado a una persona o un grupo de personas sobre la base de prejuicios infundados, relacionados a algún rasgo de su ser. Supone un fenómeno social muy complejo ya que los prejuicios se encuentran normalizados e incorporados en la cultura de la sociedad de la que se forma parte, y es necesario llevar a cabo un trabajo de análisis que visibilice dichos prejuicios para poder abordarlos.

Se discrimina por motivos relacionados con el género, la posición socioeconómica, la etnia, el lugar de residencia, la edad, la orientación sexual o la identidad de género, y por muchísimos otros marcadores sociales utilizados para producir sujetos subordinados.

En muchos casos, estos factores no operan aisladamente, sino de manera articulada que es a lo que hace referencia la noción de interseccionalidad para entender cómo las discriminaciones y desigualdades son producidas a partir de la intersección de distintas categorías.

En cada contexto, la discriminación tendrá características particulares.

**1.5. Acoso en el ámbito digital:** Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Las conductas de ciberacoso, dada la versatilidad de los medios tecnológicos, pueden ser muy variadas. A título de ejemplo:

- Amenazar mediante el envío de mensajes amenazantes, desagradables, discriminatorios o de contenido sexual por correo electrónico, whatsapp, telegram, redes sociales, etc. *Stalking*, ser perseguida/o de manera obsesiva por redes o canales de Internet.
- Robar contraseñas, suplantar identidades: hacerse pasar por otra persona en chats, entrar en el correo de alguien utilizando su contraseña.
- Publicar en redes sociales fotos reales o trucadas con comentarios ofensivos o publicar escritos despectivos y / o insultantes o etiquetar. *Sexting*, difundir imágenes o vídeos sin consentimiento de la víctima.
- Crear webs o blogs con contenidos ofensivos.
- Privar a la víctima del acceso a foros, grupos, chats o redes sociales.
- Publicar datos personales.
- Grabar hechos y conductas a escondidas o contra la voluntad de la víctima, agresiones, etc.
- Usar grabaciones, ya sean obtenidas con el consentimiento de la víctima o sin él, para agredir o violentarla.
- Crear encuestas en Internet o redes sociales con voluntad de humillar.
- Insultar, amenazar, chantajear, utilizar un lenguaje obsceno, agresivo o de contenido sexual en juegos multiusuario.

- Enviar programas basura o virus, suscribir a la víctima a listas de pornografía sin su consentimiento.

No son ciberacosas otras conductas de riesgo asociadas al mal uso o abuso de las tecnologías como el consumo de pornografía, las compras on-line o el juego patológico.

**4.6. Violencia institucional:** aquella violencia simbólica, ejercida en el seno de la organización y que se lleva a cabo por la dirección, en cada ámbito de militancia, en el desarrollo de sus funciones, incluyendo normas, protocolos, prácticas institucionales, descuidos y privaciones, en detrimento de una persona o grupos de personas.

Se da en el contexto de esquemas asimétricos de poder y se caracteriza por la reproducción de los roles sociales que refuerzan los mecanismos establecidos de dominación.

Requiere de la revisión de los procedimientos y actuaciones normalizadas dentro de la organización para evitar llevar a cabo actos discriminatorios por negligencia o desconocimiento.

Pero también se genera cuando la dirección no aplica ni asume medidas de discriminación positiva o no se involucra en la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres recogido en este protocolo.

**4.7. Consentimiento.** Según la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

El consentimiento debe ser **libre**, una elección voluntaria para todas las partes implicadas. Guardar silencio o no decir “no” no equivale a consentir; **informado**, mentir u ocultar deliberadamente ciertas intenciones; **concreto**, consentir algo no significa consentir todo lo demás. En caso de duda, pregunta; **reversible**; consentir una vez no significa haber consentido para siempre; y positivo, la cuestión no es si una persona dice “no”, sino si dice “sí” o expresa activamente su consentimiento de forma verbal y no verbal.

**4.8. Entorno político saludable/seguro:** Un ambiente de militancia segura y saludable es aquel en el que se respetan los derechos humanos y se promueve un ambiente físico, psicológico, social y digital propicio para ello, eliminando riesgos y/o tomando todas las medidas posibles para reducir esos riesgos integrando la prevención y la formación como parte de la cultura organizacional.

Para garantizarlo, es necesario evaluar los riesgos y asegurar la prevención de estos riesgos, en los distintos niveles organizativos, partiendo de la premisa de que existe una necesidad imperante de cambiar ciertas dinámicas que tradicionalmente vienen afectando de forma negativa a la militancia segura y amable de todas y todos.

Del mismo modo, será función de la Comisión Federal de Cuidados abordar de forma preventiva y con capacidad para ello aspectos o situaciones que no puedan quedar claramente definidas pero que sí pueda valorarse como atravesadas por sesgo de género.

## **Artículo 5.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**

La tramitación de cualquier procedimiento relacionado con la materia regulada en el presente procedimiento se desarrollará conforme a los siguientes principios:

### **1.1. Respeto y protección.**

- Se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas podrán contar con la compañía y asesoramiento de una o varias personas de su confianza, como, por ejemplo, aquellas con las que tengan relación de amistad, parentesco, personas asesoras u otras personas miembros de IU de su confianza política.

### **1.2. Confidencialidad.**

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud recibirán un tratamiento específico y así se incorporarán al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
- Derecho a la información.
- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y, según la característica de la participación, del resultado de las fases.

### **1.3. Apoyo de personas formadas**

- IU contará con la participación de personas formadas en la materia durante el procedimiento.

### **1.4. Diligencia y celeridad**

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución en sus distintas fases, para garantizar una rápida resolución de la denuncia.

### **1.5. Trato justo**

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe con el objetivo de aclarar los hechos denunciados.

### **1.6. Protección frente a posibles represalias**

- Ninguna persona implicada sufrirá represalia alguna por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales sólo se incorporarán los resultados de las conductas investigadas y declaradas probadas.

### **1.7. Colaboración**

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.
- Las personas colaboradoras también serán protegidas de posibles represalias.

## **Artículo 6.- MEDIDAS CAUTELARES**

**1.1.** Cuando la gravedad de los hechos denunciados u otras circunstancias así lo aconsejen podrán adoptarse entre otras las siguientes medidas cautelares, así como las recogidas en el artículo 28 de los estatutos:

- a.** Separación física de la persona acusada y de la denunciante, sea esta o no la supuesta víctima, en caso de que compartan espacio de participación.
- b.** La prohibición de comunicación por cualquier medio a la persona acusada con la persona afectada por las presuntas conductas de acoso.

**1.2.** Se podrá acordar con la persona agredida o violentada la posibilidad de cambiar de asamblea u otras actuaciones que le permitan seguir participando y formando parte de la organización con garantías.

## **Artículo 7.- FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN**

**1.1.** Desde la Comisión Federal de Cuidados y en coordinación con las federaciones se articulará un Plan de formación para la prevención que contenga los siguientes contenidos:

**1.1.1.** Formación básica sobre dinámicas y participación política horizontal para garantizar un entorno político saludable

**1.1.2.** Formación básica sobre acoso y discriminación que permita identificarlos y corregir actitudes normalizadas.

**1.1.3.** Formación especializada para poder ejercer de persona asesora confidencial

**1.1.4.** Formación para acompañar y formar parte de los puntos violetas

**1.2.** Las obligaciones de formación deben acompañarse de posibilidades adecuadas para ello y se priorizará la formación especializada para poder poner en marcha el protocolo.

**1.3.** Esta formación básica será obligatoria para todas las personas miembro de la dirección política en cada ámbito de militancia. Cuando se constituya un nuevo órgano, se dará un plazo de 6 meses para garantizar la formación básica de todas las personas que lo componen.

**1.4.** Se incluirá la inclusión de formación en este sentido en todas las jornadas, encuentros, actos formativos y en el desarrollo de las actividades orgánicas que lo permitan.

**1.5.** Todas las personas que se presenten a cargos públicos deben estar formados sobre acoso y discriminación para poder ser elegidos.

## **Artículo 8.- OTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS**

**7.1.** Divulgación y puesta a disposición de toda la militancia de este Protocolo. La dirección de la organización comunicará el protocolo a toda la militancia.

**7.2.** Divulgación y puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad de la organización como la formación general en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

**7.3.** Revisión de planes y prácticas que requieren de mayor énfasis para corregir y evitar la violencia institucional.

**7.4.** Realización de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso o discriminación detectados en la organización.

**7.5.** Evaluación y revisión periódica del Protocolo.

**7.6.** Elaboración y difusión de campañas informativas o acciones de formación específicas con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género, características sexuales, diversidad familiar, acoso digital y cualesquiera conductas constitutivas de discriminación.

**7.7.** Se garantizará la presencia de puntos violetas en cualquier acto de Izquierda Unida que pueda actuar en el momento que tenga lugar una situación de acoso o discriminación.

**7.8.** Elaboración de un protocolo del punto violeta que contará con información, punto de referencia para acompañamiento a las personas que lo requieran y capacidad para intervenir en el acto si fuera necesario.

**7.9.** Evaluación de riesgos para propiciar un entorno seguro en las distintas asambleas de base, provinciales, regionales y en el ámbito federal.

**7.10.** Todas las direcciones, a cualquier nivel, deben asegurar la prevención de los riesgos para un entorno seguro como tarea primordial, atendiendo a aspectos tales como la disposición de los propios espacios físicos; la organización, dinamización y horario de las asambleas y el respeto entre iguales en el ejercicio de una militancia activa y segura.

## **Artículo 9.- DERECHOS Y OBLIGACIONES**

### **9.1.** Obligaciones por parte de la dirección

- Garantizar el derecho de las personas en la relación política:
  - A no ser objeto de acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso digital y conducta discriminatoria alguna.
  - Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- Promover un contexto y entorno político que evite el acoso.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de estas conductas.

## 9.2 Personas afiliadas a IU: derechos y obligaciones

- Derechos:

- Derecho a un entorno político saludable y a no sufrir acoso.
- Derecho a la reparación, se facilitará acceso al apoyo psicológico y se estudiarán mecanismos de reconocimiento
- Derecho al acompañamiento tanto en el procedimiento interno como si se opta por un procedimiento externo y perdurable en el tiempo...
- Derecho a la formación continuada
- Derecho a garantizar su intimidad, dignidad y presunción de inocencia.

- Obligaciones:

- Tratar con respeto a las personas, más todavía, cuando se active una denuncia
- Cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso o de trato discriminatorio.
- Participar en las formaciones relacionadas con el buen trato. No se podrá ser cargo público u orgánico si no ha participado de forma efectiva en dichas formaciones.
- Participar en las sesiones diseñadas en el plan de intervención cuando tengan lugar en su asamblea de referencia.

## **TÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN ANTE LAS CONDUCTAS DE ACOSO O DE DISCRIMINACION**

### **Artículo 10.- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN**

El procedimiento de prevención y reacción es un instrumento destinado a garantizar el derecho a un ambiente de participación sin acoso ni discriminación, procurando que el conflicto no se agudice con el tiempo.

### **Artículo 11.- PRINCIPIOS**

9.1 La tramitación de este procedimiento no origina la imposición de sanción alguna.

9.2 La resolución no podrá ser pública. La Comisión Federal de Cuidados trimestralmente hará un informe relativo a la aplicación del presente procedimiento sin que pueda individualizarse proceso alguno de los realizados.

### **Artículo 12.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

No se aplicará el procedimiento de prevención y reacción cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, implicarán violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, la denunciante o el equipo de intervención entendieran que es necesario iniciar el procedimiento disciplinario.

### **Artículo 13.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

**13.1.** El procedimiento se iniciará mediante denuncia formulada por cualquier persona a la Comisión Federal de Cuidados que haya sufrido una conducta definida en el artículo 4 del protocolo o que tenga conocimiento de una conducta definida en el artículo 4 del protocolo, a través del formulario diseñado para ello en base al modelo adjunto en el anexo que acompaña este protocolo con el título 'Formulario Protocolo de prevención del acoso'.

**13.2.** La denuncia se podrá presentar por cualquiera de las siguientes modalidades:

- Cuenta de correo [protocolopreencionacoso@izquierdaunida.es](mailto:protocolopreencionacoso@izquierdaunida.es) habilitada por la dirección, a la que solo tendrán acceso las personas que integran la Comisión Federal de Cuidados, y cuyo objeto es exclusivamente la presentación de este formulario.
- Por escrito físico y en sobre cerrado dirigido a la Comisión Federal de Cuidados

**13.3.** La presentación de la denuncia conlleva la activación del presente protocolo. Dicho formulario será recibido por la Comisión Federal de Cuidados, que actuará en consecuencia a la información recibida para garantizar el anonimato de la persona denunciante.

**13.4.** La Comisión Federal de Cuidados ofrecerá a la persona denunciante, si la hubiera, el acompañamiento por una persona que será nombrada 'acompañante del proceso' en los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, que da inicio al procedimiento. Será la persona responsable de trasladar la voz de la víctima.

**13.5** Además, la Comisión Federal de Cuidados, nombrará un equipo de dos personas que serán nombradas 'asesoras confidenciales' que reunirán la información necesaria para poder clarificar lo sucedido y diseñar las actuaciones a desarrollar, pondrán en marcha el Plan de Intervención, si fuera necesario, en coordinación con la federación implicada y la persona designada como acompañante del proceso, a la par que valorarán si la situación es susceptible de procedimiento disciplinario. Dicha valoración y diseño de actuación debe llevarse a cabo en los siguientes 20 días hábiles de iniciado el procedimiento.

## **Artículo 14.- LA PERSONA ACOMPAÑANTE DEL PROCESO**

**14.1.** La persona acompañante del proceso es la persona encargada de asesorar y apoyar a la víctima a lo largo de todo el proceso.

**14.2.** Para ser designada como tal deberá tener conocimientos en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación y, en todo caso, haber recibido la formación especializada diseñada por la Comisión Federal de Cuidados en esta cuestión.

**14.3.** La persona designada no podrá tener relación profesional, de amistad, familiar o de cualquier otro sentido análogo a las anteriores con ninguna de las partes.

**14.4.** Será designada por la Comisión Federal de Cuidados antes del inicio del procedimiento y su nombramiento da inicio a este.

## **Artículo 15.- LA PERSONA ASESORA CONFIDENCIAL**

**15.1.** Las personas asesoras confidenciales (dos por procedimiento) son quienes se encargan de recabar información amplia y contrastar los hechos denunciados con las personas involucradas que no son la víctima.

Las personas asesoras confidenciales deben ponerse en contacto con la parte denunciada y con los testigos que pudiera haber para recabar las diferentes versiones y poder hacer una reconstrucción de los hechos, informando de las características y finalidad del procedimiento.

Las personas asesoras confidenciales podrán practicar todos los medios de prueba que consideren necesarios a propuesta de las partes o de oficio, teniendo en cuenta en todo caso el plazo máximo de resolución.

**15.2.** Para ser designado como persona asesora confidencial deberá tener conocimientos en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación, o en todo caso, haber recibido la formación especializada diseñada por la Comisión Federal de Cuidados

**15.3.** La persona designada no podrá tener relación profesional, de amistad, familiar o de cualquier otro sentido análogo a las anteriores con ninguna de las partes.

**15.4.** Será designada por la Comisión Federal de Cuidados antes del inicio del procedimiento.

## **Artículo 16.- EL EQUIPO DE INTERVENCIÓN**

**16.1.** El equipo de intervención estará conformado por tres personas, la persona acompañante del proceso junto a las dos personas nombradas asesoras confidenciales

**16.2.** El equipo de intervención dispone de un plazo de 30 días hábiles para recabar la información y diseñar las actuaciones que se deben llevar a cabo que pueden tener un carácter individual exclusivamente, es fundamentalmente una cuestión colectiva sobre la que incidir o necesita un abordaje mixto.

**16.3.** Podrá contar con una persona experta en materia de acoso, que pueda aportar mayor conocimiento técnico cualificado al proceso cuando la complejidad del proceso lo requiera. Será competencia del equipo de intervención dirigir los trabajos de la persona experta. Estos no podrán durar más de 20 días hábiles, durante los cuales se entenderán suspendidos los plazos del procedimiento.

**16.4.** Será órgano competente para el establecimiento de las medidas cautelares en el procedimiento de prevención y reacción en base al artículo 6 del presente protocolo para el procedimiento recogido en este título.

**16.5.** IU garantizará de manera efectiva la debida protección de las personas que conforman el equipo frente a las represalias o amenazas derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

## **Artículo 17.- PLAN DE INTERVENCIÓN**

**17.1.** Este Plan de intervención se plantea como una medida de formación y reflexión para la organización que nos permita incidir en las cuestiones colectivas vinculadas a los casos de acoso y de discriminación, cuando la cuestión va más allá de una relación personal o se relacionan con dinámicas que afectan al devenir de la asamblea o espacio de militancia habitual.

**17.2.** El diseño del Plan de Intervención deberá hacerse evitando en cualquier caso la revictimización o el juicio a la víctima.

**17.3.** Dependiendo del ámbito subjetivo y del nivel territorial en el que se de la cuestión denunciada se abordará el Plan de intervención teniendo en cuenta las siguientes consideraciones que deberá incluir o recoger:

**17.3.1.** En caso de que se dé en el ámbito de una asamblea local o provincial, espacio clásico de relación entre militantes:

- En coordinación con la federación implicada se llevará a cabo una sesión en el ámbito de la asamblea donde han tenido lugar los hechos denunciados que permita evaluar la dinámica de la asamblea, escuchar a todas las personas integrantes de ella y dar una formación básica sobre entornos políticos seguros o saludables.
- Se contará con la presencia de la persona que ejerce de acompañante del proceso para que pueda trasladar el malestar de la víctima sin que esta requiera exponerse para que se pueda abordar.
- Se impulsará la presencia del mayor número de personas que forman parte de dicha asamblea y será obligatoria para las personas que formen parte de la asamblea con responsabilidad orgánica o institucional.
- Se ayudará a las personas asistentes a identificar puntos de mejora y herramientas para corregir las dificultades que presentan y se evaluará su implantación.
- Dicho proceso será acompañado desde la dirección inmediatamente superior con apoyo del equipo de intervención, con las sesiones y actuaciones que se estimen oportunas.
- Cuando se dé por finalizado el proceso, la asamblea deberá evaluar dicho Plan, especialmente los aspectos a mejorar o cambiar del mismo, para devolver a la Comisión Federal de Cuidados que permita mejorar las intervenciones futuras.

**17.3.2.** En caso de que se encuentre implicada una persona simpatizante de IU, se valorará el espacio de participación en el que se dio la situación y en el que está presente de manera habitual para actuar de manera similar al punto anterior, pero en ese ámbito, puede que su participación sea en una red y no en una asamblea local.

**17.3.3.** En caso de que se encuentre implicada una persona que asiste o colabora en un acto público de IU:

- Las personas responsables del Punto Violeta harán llegar a la Comisión Federal de Cuidados la información de lo sucedido y las actuaciones que se han llevado a cabo para incluirse en la información trimestral y valorar otras posibles actuaciones.

- Cuando la denuncia se refiera a actos ya pasados, el equipo de intervención valorará dicho acto junto a las personas que lo organizaron para detectar si se fue consciente de esa situación y cómo evitarlas a futuro, así como otras cuestiones relevantes que sea necesario incluir.

**17.3.4.** En caso de que se encuentre implicado un cargo orgánico o institucional:

- El equipo de intervención deberá valorar en qué ámbito territorial debe abordarse el Plan de intervención y qué personas son las relevantes para participar en dicho plan de escucha y formación.
- Se incorporará un análisis previo del uso político de la situación que debe tenerse en cuenta en el diseño de dicho Plan. Así como si hay riesgo de violencia institucional y cómo prevenirla.
- Se abordará el Plan de intervención de la misma manera que cuando se da en una asamblea pero incidiendo y evaluando en el ámbito donde tiene lugar los hechos, cómo se lleva a cabo la toma de decisiones y los roles dentro del espacio de participación para mejorar la participación horizontal, así como en procedimientos para mejorar el proceso de resolución de conflictos.

## **Artículo 18.- RESOLUCIÓN**

**18.1.** El equipo de intervención resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 30 días hábiles - en los que se incluyen los trabajos pertinentes realizados por la persona experta - desde que haya tenido conocimiento de la queja, dando traslado de su decisión a todas las partes y a la Comisión Federal de Cuidados.

**18.2.** La Comisión Federal de Cuidados, a través del Equipo que lleva a cabo la intervención y como cierre a esta, planteará a la asamblea una propuesta de medidas a implantar y trabajar, fruto del trabajo llevado a cabo, que la asamblea debe aprobar o rechazar. Dicho acuerdo tendrá los efectos de resolución de este procedimiento y se hará llegar a todas las personas que conforman la asamblea. Se podrá ampliar el tiempo de intervención 15 días hábiles más si se viera necesario para poder llevar a cabo esta actuación.

**18.3.** La persona acompañante del proceso valorará junto a la persona denunciante las conclusiones que se vayan desarrollando desde el Plan de intervención puesto en marcha y si responde a las necesidades detectadas por su parte, con la posibilidad de incorporar en las medidas a trabajar aquellas que considere relevantes.

**18.4.** En caso de no estar conforme con el Plan de intervención y los acuerdos recogidos en la resolución del proceso por parte de la persona afectada por los comportamientos denunciados esta podrá denunciar por el procedimiento disciplinario en un plazo de 5 días hábiles desde la comunicación de la resolución ante la Comisión Federal de Cuidados.

### **TÍTULO III.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 19.- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

El procedimiento disciplinario es un mecanismo que tiene por objeto la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en la que haya podido incurrir la persona supuestamente agresora.

#### **Artículo 20.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

**20.1.** El procedimiento disciplinario se iniciará por:

- Decisión en la Comisión Federal de Cuidados a propuesta del equipo de intervención de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de este Protocolo.
- Solicitud explícita por parte de la víctima bien de manera inicial o por no estar conforme con la resolución del proceso de prevención y reacción recogido en el punto 18.4.

**20.2.** Será competencia de la Comisión Federal de Cuidados el inicio del procedimiento. Se considera iniciado el procedimiento con la constitución de la Comisión Instructora de Igualdad que se deberá hacer en los 7 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

#### **Artículo 21.- COMISIÓN INSTRUCTORA DE IGUALDAD**

**21.1.** La Comisión Instructora de Igualdad será la responsable de la preparación e investigación del expediente de resolución ante las conductas de acoso.

**21.2.** La Comisión estará formada por tres personas:

- Persona instructora: Será quien dirija los trabajos y redacte el expediente de resolución. Su labor se centrará en la determinación de los hechos materiales del expediente. Será nombrado o nombrada por la Comisión Federal de Cuidados que conozca del caso en los primeros 5 días hábiles tras el conocimiento de la denuncia o recurso que inicie el procedimiento.
- Persona secretaria: Será quien vele por el contenido procedimental del procedimiento sancionador así como la persona responsable de las comunicaciones tanto con las partes como con terceros. Será nombrado o nombrada por la Comisión Federal de Cuidados del caso en los primeros 5 días hábiles tras el conocimiento de la denuncia o recurso que inicie el procedimiento.
- La persona acompañante del proceso que es la que se relaciona con la víctima y la acompaña en todo el proceso. Se recomienda la estabilidad de esta figura a lo largo de todo el proceso.

**21.3.** La Comisión podrá contar con el apoyo de un persona asesora externa: Será una persona experta en materia de acoso, que aportará mayor conocimiento técnico cualificado al proceso.

La constitución de la Comisión se producirá con el nombramiento del último de sus miembros y la comunicación de su constitución a las partes.

**21.4.** En caso de que el proceso se inicie por la vía establecida en el artículo 18.4 del presente Protocolo la persona instructora o secretaria no podrán ser la misma persona que hubiera sido designada persona asesora confidencial.

**21.5.** La persona designada como persona asesora externa podrá ser la misma que asesorará en el procedimiento previo si éste proviene del recurso recogido por el artículo 18.4 del presente protocolo.

**21.6.** Las personas designadas no podrán tener relación profesional, de amistad, familiar o de cualquier otro sentido análogo a las anteriores con ninguna de las partes.

**21.7.** Izquierda Unida garantizará de manera efectiva la debida protección a los miembros de la Comisión frente a las represalias o amenazas derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

**21.8.** Será órgano competente para el establecimiento de las medidas cautelares en el procedimiento disciplinario en base al artículo 6 del presente protocolo para el procedimiento recogido en este título.

## **Artículo 22.- INSTRUCCIÓN**

**22.1.** La Comisión Instructora se debe poner en contacto con las partes afectadas para recabar, por separado, la versión de los hechos de cada uno de los implicados o implicadas, informándoles de las características y finalidad del procedimiento. Se procurará que la persona instructora y persona secretaria hagan la labor de recogida de testimonios de testigos y de la persona denunciada de forma conjunta.

**22.2.** La Comisión Instructora podrá practicar todos los medios de prueba que considere necesario a propuesta de las partes o de oficio. En caso de rechazar su práctica, deberá motivarlo y añadir dicho rechazo motivado en el expediente de resolución.

**22.3.** En el caso que la práctica de alguna prueba, por su complejidad o por su imposibilidad de practicarse en tiempo, implica que se puede superar el plazo máximo de resolución, la Comisión Instructora podrá suspender los plazos hasta por 30 días hábiles. Este extremo deberá ponerse en conocimiento de las partes.

**22.4.** En todo momento las partes podrán valerse de una persona de su confianza para que le acompañe en todas las actuaciones que se requiera de la participación de las partes. Dicha persona será siempre la misma durante todo el procedimiento.

## **Artículo 23.- EXPEDIENTE DE RESOLUCIÓN**

**23.1.** La Comisión Instructora resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la constitución de la Comisión.

**23.2.** La resolución deberá calificar de manera motivada las conductas entre leves, graves o muy graves. Toda conducta sancionable deberá ser individualizada en la resolución.

**23.3.** La resolución deberá contener todos los medios de prueba practicados, incluyendo la valoración de las declaraciones de las partes y el informe, si fuera necesario, de la persona asesora externa.

**23.4.** La resolución, en caso de entender que exista infracción, ha de contar con una propuesta de sanción.

**23.5.** La resolución ha de contar con un informe de la persona secretaria, que contará con una valoración de los elementos formales y garantías del proceso.

**23.6.** La resolución se le traslada a las partes que en el plazo de 5 días hábiles podrán hacer las alegaciones que consideren a la misma.

## **Artículo 24.- SANCIONES**

Las sanciones aplicables serán las recogidas en los Estatutos federales según la gravedad (leve, grave o muy grave) de la falta o los hechos acaecidos.

## **Artículo 25.- IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN**

**25.1.** La Comisión Instructora trasladará a la Comisión Federal de Cuidados el expediente de resolución junto con las alegaciones que pudieran haber hecho las partes.

**25.2.** La Comisión Federal de Cuidados discutirá y valorará la ratificación, modificación o rechazo de la resolución, que deberá llevarse a cabo en un plazo máximo de 15 días hábiles.

**25.3.** En caso de modificación o rechazo de la resolución, ésta deberá ser motivada.

**25.4.** El resultado de la decisión de la Comisión Federal de Cuidados se trasladará al órgano competente en plazo de 5 días hábiles desde que tuviera lugar.

**25.5.** En caso de que conllevará una sanción, el órgano competente deberá aplicarla en un plazo máximo de 10 días hábiles, salvaguardando los plazos que contemple la Comisión de Garantías Federal si se recurriera a ella.

## **Artículo 26.- RECURSO**

En caso de que una de las partes no esté conforme con la decisión podrá recurrir ante la Comisión de Garantías Federal.

## **Artículo 27.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO**

Cerrado el expediente de resolución, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión Federal de Cuidados realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

La Comisión Federal de Cuidados emitirá un informe de seguimiento bianual y de evaluación con los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Acciones de información, sensibilización y formación.
- Actuaciones a nivel individual.
- Actuaciones colectivas vinculadas a un plan de intervención.
- Situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual que se han detectado.
- Medidas correctoras implementadas.

## **Artículo 28.- LAS SEDES DE IZQUIERDA UNIDA COMO PUNTOS VIOLETAS**

Izquierda Unida dotará a la organización de recursos humanos y materiales, con formación constante y continuada, para el acompañamiento a víctimas de violencia machista

## **Artículo 29.- PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS PARA UNA IZQUIERDA UNIDA 100% FEMINISTA**

Este documento no debe quedarse solo como un Protocolo de actuación ante una violencia machista, sino que debe ser también una Guía para la prevención como bien recoge el título del propio Anexo.

Todos los planes de trabajo de todas las áreas deberán incluir formación en materia de igualdad y perspectiva de género, pautas para generar espacios de militancia amables en las áreas, las redes y las asambleas. IU deberá dotarse de presupuesto propio y específico para este objetivo.

### **Artículo 30.- MODIFICACIONES DEL PROTOCOLO**

El presente Protocolo podrá ser modificado por tres quintos de la Coordinadora Federal.

En todo caso, se llevará a cabo una evaluación continua de su aplicación y podrán corregirse e incorporarse elementos a propuesta de la Comisión Federal de Cuidados que se aprobarán en la Colegiada federal por mayoría simple.

Descarga el: **MODELO DE NOTIFICACIÓN**