



# XIII ASAMBLEA FEDERAL DE IU

## MADRID, 18 Y 19 DE MAYO 2024



1

2

3

### **Anexo IV de los Estatutos Federal de IU**

4

#### **Protocolo para la prevención y abordaje de conductas de acoso**

5

#### **sexual y por razón de sexo y cualesquiera conductas constitutivas**

6

#### **de discriminación.**

7

8

Izquierda Unida (en adelante IU) manifiesta su compromiso con la consecución de

9

espacios de trabajo y militancia política seguros, unas relaciones políticas basadas en la

10

libertad y el respeto entre las personas y consiguientemente libres de situaciones de acoso

11

sexual y por razón de sexo y cualesquiera conductas constitutivas de discriminación en el

12

entorno político de nuestra organización.

13

Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso en cualquiera de sus

14

modalidades y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas,

15

discriminatorias y / o abusivas, que no se pueden permitir ni tolerar bajo cualquier

16

circunstancia, que no se pueden ignorar y que han de ser objeto de sanción. A este

17

compromiso responde la elaboración de este Protocolo.

18

19

1 **TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

2

3 **ARTÍCULO 1.- OBJETIVOS**

4 Los objetivos del presente Protocolo son:

- 5 1. Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo,  
6 acoso digital y cualesquiera conductas constitutivas de discriminación en el entorno  
7 político de nuestra organización.
- 8 2. Disponer del procedimiento de intervención y acompañamiento para atender y  
9 resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que  
10 establece el Protocolo.
- 11 3. Velar por un entorno militante donde las personas respeten mutuamente su  
12 integridad y dignidad.
- 13 4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan  
14 situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.
- 15 5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas  
16 afectadas.

17 **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

18

19 Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga  
20 lugar en el entorno político de IU. Será de aplicación a cualquier clase de conductas  
21 susceptibles de ser consideradas como acoso sexual y por razón de sexo, acoso digital y  
22 cualesquiera conductas constitutivas de discriminación en el entorno político de nuestra  
23 organización, en los términos que son definidas por el presente Protocolo.

24 En relación al acoso en el ámbito laboral, en el marco de la negociación colectiva, se  
25 desarrollará normativa específica en materia de acoso en el ámbito laboral, como parte del  
26 diseño del Plan de Prevención de riesgos laborales, que incluya la vigilancia de la salud  
27 psicosocial y protocolos para situaciones de acoso.

28 **ARTÍCULO 3.- ÁMBITO SUBJETIVO**

29 Se considera igualmente que forman parte de IU a los efectos del presente protocolo:

30 a) Las personas afiliadas a Izquierda Unida.

- 1 b) Las personas simpatizantes de Izquierda Unida.
- 2 c) Las personas colaboradoras con Izquierda Unida.
- 3 d) Las personas cargos públicos de Izquierda Unida.

4

#### 5 **ARTÍCULO 4.- DEFINICIONES**

6

7 4.1.- Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o  
8 físico (incluso el no producido de forma reiterada o sistemática) no deseado, irrazonable y  
9 ofensivo, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la personal  
10 o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, incómodo, ofensivo o  
11 molesto o que produzca este efecto.

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

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

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

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

7   4.2.- Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático)

8   no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo

9   político, la promoción o la formación, que tenga como propósito atentar contra la dignidad

10   de la persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

11   Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre personas

12   entre las que medie una relación de subordinación o dependencia (acoso vertical).

13   A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los

14   comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por

15   razón de sexo entre otros:

- 16       ● Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- 17       ● Insultos basados en el sexo de la persona.
- 18       ● Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- 19       ● Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- 20       ● Ridiculizar, infravalorar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una
- 21       persona por razón de sexo.
- 22       ● Utilizar humor sexista, homóforo, transfobo.
- 23       ● Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- 24       ● Realizar chantaje sexual por razón de sexo.
- 25       ● Realizar acoso ambiental por razón de sexo.

26   4.3.- Conductas discriminatorias: Cualesquiera otras conductas que constituyan una

27   infracción del derecho a la igualdad en el ámbito político.

28   4.4.- Acoso en el ámbito digital

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

- 3 ● Amenazar mediante el envío de mensajes amenazantes, desagradables,  
4 discriminatorios o de contenido sexual por correo electrónico, whatsapp, telegram,  
5 redes sociales, etc.
- 6 ● Robar contraseñas, suplantar identidades: hacerse pasar por otra persona en chats,  
7 entrar en el correo de alguien utilizando su contraseña.
- 8 ● Publicar en redes sociales fotos reales o trucadas con comentarios ofensivos o  
9 publicar escritos despectivos y / o insultantes o etiquetar.
- 10 ● Crear webs o blogs con contenidos ofensivos.
- 11 ● Privar a la víctima del acceso a fórums, grupos, chats o redes sociales.
- 12 ● Publicar datos personales.
- 13 ● Grabar hechos y conductas a escondidas o contra la voluntad de la víctima,  
14 agresiones, etc.
- 15 ● Crear encuestas en Internet o redes sociales con voluntad de humillar.
- 16 ● Insultar, amenazar, chantajear, utilizar un lenguaje obsceno, agresivo o de  
17 contenido sexual en juegos multiusuario.
- 18 ● Enviar programas basura o virus, suscribir a la víctima a listas de pornografía sin su  
19 consentimiento.

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

## 22 **ARTÍCULO 5.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**

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

- 25 ● Respeto y protección
  - 26 ● Se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de  
27 las personas afectadas.
  - 28 ● Las personas implicadas podrán contar con la compañía y asesoramiento de  
29 una o diversas personas de su confianza: persona con relación de amistad y  
30 /o parentesco, asesor / a, persona miembro de IU de su confianza política.

31

- 1       • Confidencialidad
- 2             • La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- 3             • Los datos sobre la salud recibirán un tratamiento específico y así se
- 4             incorporarán al expediente después de la autorización expresa de la persona
- 5             afectada.
- 6       • Derecho a la información
- 7             • Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el
- 8             procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando
- 9             y, según la característica de la participación, del resultado de las fases.
- 10       • Apoyo de personas formadas
- 11            • IU contará con la participación de personas formadas en la materia durante
- 12            el procedimiento.
- 13       • Diligencia y celeridad
- 14            • El procedimiento informa sobre los plazos de resolución en sus distintas
- 15            fases, para garantizar una rápida resolución de la denuncia.
- 16       • Trato justo
- 17            • Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las
- 18            personas implicadas.
- 19            • Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena
- 20            fe con el objetivo de aclarar los hechos denunciados.
- 21       • Protección frente a posibles represalias
- 22            • Ninguna persona implicada sufrirá represalia alguna por su participación en
- 23            el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- 24            • En los expedientes personales sólo se incorporarán los resultados de las
- 25            conductas investigadas y declaradas probadas.
- 26       • Colaboración
- 27            • Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento
- 28            tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.
- 29            • Las personas colaboradoras también serán protegidas de posibles
- 30            represalias.

31

32

## 1 **ARTÍCULO 6 -. MEDIDAS CAUTELARES**

2 6. 1 Cuando la gravedad de los hechos denunciados u otras circunstancias así lo aconsejen  
3 podrán adoptarse entre otras las siguientes medidas cautelares, así como las recogidas en  
4 el artículo 28 de los estatutos:

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

## 9 **ARTÍCULO 7.- DERECHOS Y OBLIGACIONES**

10 7.1.- Obligaciones por parte de la dirección

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

17 7.2.- Personas afiliadas a IU: derechos y obligaciones

- 18 ● Derechos: tienen derecho a un entorno político saludable y a no sufrir acoso.
- 19 ● Obligaciones: tienen la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se  
20 active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de  
21 acoso.

22

23

24

1 **TÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN ANTE LAS CONDUCTAS DE**  
2 **ACOSO**

3  
4 **ARTÍCULO 8.- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO**

5 El procedimiento de prevención y reacción es un instrumento destinado a garantizar de una  
6 manera rápida y confidencial el derecho a un ambiente de participación sin acoso,  
7 procurando que el conflicto no se agudice con el tiempo.

8  
9 **ARTÍCULO 9.- PRINCIPIOS**

10  
11 9.1 La tramitación de este procedimiento no origina la imposición de sanción alguna.

12  
13 9.2 La resolución no podrá ser pública. La Comisión Federal de Cuidados trimestralmente  
14 hará un informe relativo a la aplicación del presente procedimiento sin que pueda  
15 individualizarse proceso alguno de los realizados.

16  
17 **ARTÍCULO 10.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

18  
19 No se aplicará el procedimiento de prevención y reacción cuando los hechos revistieran  
20 caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio  
21 Fiscal, implicaran violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera  
22 circunstancias concurrentes, la denunciante o el asesor o asesora confidencial entendieran  
23 que es necesario iniciar el procedimiento disciplinario.

24  
25 **ARTÍCULO 11. - INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

26  
27 11.1 El procedimiento se iniciará mediante denuncia formulada por cualquier persona a la  
28 Comisión Federal de Cuidados que haya sufrido una conducta definida en el artículo 4 del  
29 protocolo o que tenga conocimiento de una conducta definida en el artículo 4 del  
30 protocolo.

31



1 11.2 Se considera iniciado el procedimiento con el nombramiento del asesor o asesora  
2 confidencial que se deberá hacer en los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la  
3 denuncia.

4

## 5 **ARTÍCULO 12.- EL ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL**

6

7 12.1 El asesor o asesora confidencial es la persona encargada de tramitar los  
8 procedimientos de reacción ante las conductas de acoso y de asesorar y apoyar a la víctima  
9 en el procedimiento de prevención y reacción.

10

11 12.2 Para ser designado como asesor o asesora confidencial deberá tener conocimientos  
12 en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación.

13

14 12.3 La persona designada no podrá tener relación profesional, de amistad, familiar o de  
15 cualquier otro sentido análogo a las anteriores con ninguna de las partes.

16

17 12.4 Será designada por la Comisión Federal de Cuidados antes del inicio del  
18 procedimiento.

19

20 12.5 Podrá contar con una persona experta en materia de acoso, que pueda aportar mayor  
21 conocimiento técnico cualificado al proceso cuando la complejidad del proceso lo requiera.  
22 Será competencia del asesor o asesora confidencial dirigir los trabajos de la persona  
23 experta. Estos no podrán durar más de 20 días hábiles, durante los cuales se entenderán  
24 suspendidos los trabajos del asesor o asesora confidencial.

25

26 12.6 Será órgano competente para el establecimiento de las medidas cautelares en el  
27 procedimiento de prevención y reacción en base al artículo 6 del presente protocolo para el  
28 procedimiento recogido en este título.

29

30 12.7 IU garantizará de manera efectiva la debida protección del asesor o asesora  
31 confidencial frente a las represalias o amenazas derivadas del ejercicio de cualquiera de  
32 sus funciones.

33

1 **ARTÍCULO 13.- ACTUACIONES**

2

3 13.1 El asesor o asesora confidencial se debe poner en contacto con las partes afectadas  
4 para recabar, por separado, la versión de los hechos de cada una, informándolas de las  
5 características y finalidad del procedimiento.

6

7 13.2 El asesor o asesora confidencial podrá practicar todos los medios de prueba que  
8 considere necesario a propuesta de las partes o de oficio, teniendo en cuenta en todo caso  
9 el plazo máximo de resolución.

10

11 **ARTÍCULO 14.- RESOLUCIÓN**

12

13 14.1 El asesor o asesora confidencial resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo  
14 de 30 días hábiles - en los que se incluyen los trabajos pertinentes realizados por la  
15 persona experta - desde que haya tenido conocimiento de la queja, dando traslado de su  
16 decisión a todas las partes y a la Comisión Federal de Cuidados.

17

18 14.2 La Comisión Federal de Cuidados será la competente para la ejecución del acuerdo  
19 tomado por el asesor o asesora confidencial.

20

21 14.3 En caso de no estar conforme con el acuerdo del asesor o asesora confidencial por  
22 parte de la persona afectada por los comportamientos denunciados esta podrá denunciar  
23 por el procedimiento disciplinario en un plazo de 5 días hábiles desde la comunicación de  
24 la resolución ante la Comisión Federal de Cuidados.

25

26 **TÍTULO III.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

27

28 **ARTÍCULO 15.- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

29

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

33

1 **ARTÍCULO 16.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

2

3 16.1 El procedimiento disciplinario se iniciará por:

4

5 Denuncia ante la Comisión Federal de Cuidados formulada por cualquier persona que haya  
6 sufrido una conducta definida por el artículo 4 del presente protocolo o que tenga  
7 conocimiento de una conducta definida en el artículo 4 del presente protocolo.

8

9 16.2 Será competencia de la Comisión Federal de Cuidados el inicio del procedimiento. Se  
10 considera iniciado el procedimiento con la constitución de la Comisión Instructora de  
11 Igualdad que se deberá hacer en los 7 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

12

13 **ARTÍCULO 17.- COMISIÓN INSTRUCTORA DE IGUALDAD**

14

15 17.1 La Comisión Instructora de Igualdad será la responsable de la preparación e  
16 investigación del expediente de resolución ante las conductas de acoso.

17

18 17.2 La comisión estará formada por tres personas:

19 - Instructor o Instructora: Será quien dirija los trabajos y redacte el expediente de  
20 resolución. Su labor se centrará en la determinación de los hechos materiales del  
21 expediente. Será nombrado o nombrada por la Comisión Federal de Cuidados que  
22 conozca del caso en los primeros 5 días hábiles tras el conocimiento de la denuncia  
23 o recurso que inicie el procedimiento.

24 - Secretario o Secretaria: Será quien vele por el contenido procedimental del  
25 procedimiento sancionador así como la persona responsable de las comunicaciones  
26 tanto con las partes como con terceros. Será nombrado o nombrada por la Comisión  
27 Federal de Cuidados del caso en los primeros 5 días hábiles tras el conocimiento de  
28 la denuncia o recurso que inicie el procedimiento.

29 - Asesor o Asesora externa: Será una persona experta en materia de acoso, que  
30 aportará mayor conocimiento técnico cualificado al proceso. Será nombrado o  
31 nombrada por la Comisión Federal de Cuidados del caso en los primeros 5 días  
32 hábiles tras el conocimiento de la denuncia o recurso que inicie el procedimiento.

33

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

3

4 17.4 En caso de que el proceso se inicie por la vía establecida en el artículo 14.3 del  
5 presente protocolo el instructor o instructora o el secretario o secretaria no podrán ser la  
6 misma persona que hubiera sido designada asesor o asesora confidencial.

7

8 17.5 La persona designada como Asesor o Asesora externa podrá ser la misma que  
9 asesorará en el procedimiento previo si este proviene del recurso recogido por el artículo  
10 14.3 del presente protocolo.

11

12 17.6 Las personas designadas no podrán tener relación profesional, de amistad, familiar o  
13 de cualquier otro sentido análogo a las anteriores con ninguna de las partes.

14

15 17.8 Izquierda Unida garantizará de manera efectiva la debida protección a los miembros  
16 de la Comisión frente a las represalias o amenazas derivadas del ejercicio de cualquiera de  
17 sus funciones.

18

19 17.9 Será órgano competente para el establecimiento de las medidas cautelares en el  
20 procedimiento disciplinario en base al artículo 6 del presente protocolo para el  
21 procedimiento recogido en este título.

22

## 23 **ARTÍCULO 18.- INSTRUCCIÓN**

24

25 18.1 El instructor o instructora se debe poner en contacto con las partes afectadas para  
26 recabar, por separado, la versión de los hechos de cada uno de los implicados o implicadas,  
27 informándoles de las características y finalidad del procedimiento. Esta actuación se hará  
28 en todo caso junto con el Asesor o la Asesora externa.

29

30 18.2 El instructor o instructora podrá practicar todos los medios de prueba que considere  
31 necesario a propuesta de las partes o de oficio. Los otros dos miembros de la Comisión  
32 podrán proponer pruebas al instructor o instructora, en caso de rechazar su práctica el

1 instructor o instructora deberá motivarlo y añadir dicho rechazo motivado en el expediente  
2 de resolución.

3

4 18.3 En el caso que la práctica de alguna prueba, por su complejidad o por su imposibilidad  
5 de practicarse en tiempo, implica que se puede superar el plazo máximo de resolución el  
6 instructor o instructora podrá suspender los plazos hasta por 30 días hábiles. Este extremo  
7 deberá ponerse en conocimiento de las partes.

8

9 18.4 En todo momento las partes podrán valerse de una persona de su confianza para que  
10 le acompañe en todas las actuaciones que se requiera de la participación de las partes.

11 Dicha persona será siempre la misma durante todo el procedimiento.

12

### 13 **ARTÍCULO 19.- EXPEDIENTE DE RESOLUCIÓN**

14

15 19.1 El instructor o instructora resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 30  
16 días hábiles desde la constitución de la Comisión.

17

18 19.2 La resolución deberá calificar de manera motivada las conductas entre leves, graves o  
19 muy graves. Toda conducta sancionable deberá ser individualizada en la resolución.

20

21 19.3 La resolución deberá contener todos los medios de prueba practicados, incluyendo la  
22 valoración de las declaraciones de las partes y el informe del Asesor o Asesora externa.

23

24 19.4. La resolución, en caso de entender que exista infracción, ha de contar con una  
25 propuesta de sanción.

26

27 19.5 La resolución ha de contar con un informe del Secretario o Secretaria que contará con  
28 una valoración de los elementos formales y garantías del proceso.

29

30 19.6 La resolución se le traslada a las partes que en el plazo de 5 días hábiles podrán hacer  
31 las alegaciones que consideren a la misma.

32

33

1 **ARTÍCULO 20.- SANCIONES**

2

3 20. Las sanciones aplicables serán las recogidas en los estatutos federales según la  
4 gravedad (leve, grave o muy grave) de la sanción.

5

6 **ARTÍCULO 21.- IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN**

7

8 21.1 La Comisión Instructora de Igualdad trasladará a la Comisión Federal de Cuidados que  
9 conozca del caso el expediente de resolución junto con las alegaciones que pudieran haber  
10 hecho las partes.

11

12 21.2 La Comisión Federal de Cuidados discutirá y valorará la ratificación, modificación o  
13 rechazo de la resolución. En caso de aprobación dará traslado de la misma al órgano  
14 competente en plazo de 15 días desde su aprobación.

15

16 21.3 En caso de modificación o rechazo de la resolución, esta deberá ser motivada.

17

18

19

20 **ARTÍCULO 22.- RECURSO**

21

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

24 **ARTÍCULO 23.- MODIFICACIONES DEL PROTOCOLO**

25 El presente protocolo podrá ser modificado por tres quintos de la coordinadora federal.