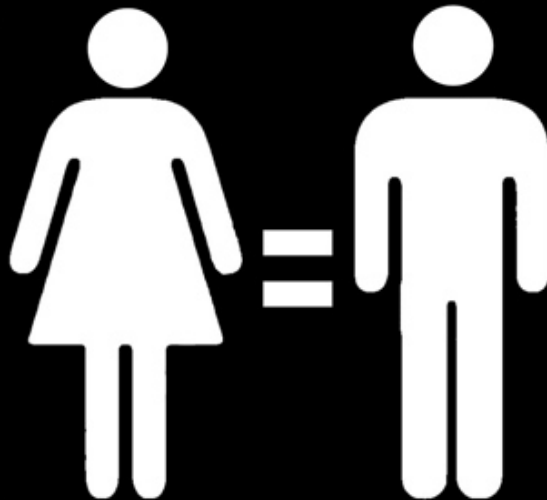


PODEM.

**Consejo Ciudadano Valenciano
Secretaría de Feminismos y LGTBI**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
Y
TRATAMIENTO DE SITUACIONES
DE**

ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO



Secretaría Feminismos y LGTBI

Podem PV

Abril 201

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano
Secretaría de Feminismos y LGTBI

ÍNDICE:

1. Introducción
 2. Declaración de principios
 3. Ámbito de aplicación
 4. Definiciones
 - 4.1 Acoso sexual
 - 4.2 Acoso sexista o por razón de sexo
 5. Medidas de prevención
 6. Procedimiento de actuación ante una denuncia por acoso sexual o por acoso sexista
 - 6.1 Presentación de denuncias
 - 6.2 Inicio del procedimiento
 - 6.3 Instrucción del expediente informativo
 - 6.4 Conclusión del proceso. Realización del informe
 - 6.5 Comisión instructora
 7. Comisión de evaluación y seguimiento
- Disposiciones Transitorias
Disposiciones Adicionales
Disposición Final
Anexo Y Resumen del proceso de actuación ante una denuncia
Anexo II Enlaces de Igualdad de Género

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano
Secretaría de Feminismos y LGTBI

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO

El Consejo Ciudadano de Podemos PV y la Secretaría de Feminismos y LGTBI Valenciana, se reconocen recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para:

ACORDAR

Establecer el presente PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO para todas las personas que de una forma o de otra participan en Podemos, conforme a las siguientes disposiciones:

1. INTRODUCCIÓN

La legislación vigente encomienda a las empresas la promoción de condiciones de trabajo que evitan el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para cursar las denuncias o reclamaciones que pudieran formular las personas asediadas. Si bien la Ley 3/2007 no prevé protocolos para las organizaciones políticas, En Podemos tenemos un fuerte compromiso con la igualdad de géneros y contra las violencias machistas en todas sus formas. Entendemos que el acoso sexual o el acoso por razón de sexo son formas de violencia machista. Esta violencia machista no se produce sólo en el ámbito familiar ni entre las parejas. También, en un espacio político como nuestro partido pueden haber situaciones de desigualdad o de abuso de poder que favorezcan estas dinámicas. Atendido el firme compromiso de Podemos con el feminismo y la igualdad de géneros, nos comprometemos a aplicar este protocolo con el fin de prevenir el acoso sexual o por razón de sexo, de detectarlo y de identificarlo y, si hace falta, de sancionarlo.

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano
Secretaría de Feminismos y LGTBI

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Este protocolo se acoge a los siguientes principios:

- Todas las personas que integran la organización tienen derecho a un entorno libre de violencias machistas y de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, y a un entorno que garantice su dignidad así como su integridad física y psicológica.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y a un trato respetuoso y digno.
- Toda persona que se considere asediada sexualmente o de manera sexista podrá solicitar la aplicación de este protocolo.
- El Consejo Ciudadano Valenciano promoverá la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en todos los espacios de la organización y adoptará las medidas adecuadas para proteger la militancia de estas conductas.
- Todas las personas que componen Podemos tienen que estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas para crear y mantener un ambiente respetuoso, y con la prevención y la solución de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran darse.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a todas las personas inscritas Podemos PV, a las que participan o trabajan en cualquier de sus órganos, tanto internos como públicos, así como a las que participan en sus círculos.

4. DEFINICIONES

4.1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la EL 3/2007, sin perjuicio del establecido por el Código Penal, constituye acoso sexual 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, degradando y ofensivo.

A manera de ejemplo, pueden ser comportamiento de acoso sexual los siguientes:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o el aspecto, y los abusos verbales deliberados de contenido libidinosos
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como por ejemplo

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano

Secretaría de Feminismos y LGTBI

baños o vestuarios.

- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a este requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

4.2. Acoso sexista o por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la EL 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento hecho en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo.

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, ideología, opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por lo tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comportan vigilancia extrema y continuada.
- La orden de aislar e incomunicar una persona;
- La agresión física.

Según el artículo 7.3 se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Finalmente, el artículo 7.4 establece que el acondicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Para asegurar la prevención del acoso se aplicarán las siguientes medidas:

- Garantizar el conocimiento efectivo de este Protocolo por parte de todas las personas integrantes de la organización, al publicarlo en la web de Podemos y al darle difusión por los medios adecuados; esta difusión tendrá que subrayar el compromiso del Consejo Ciudadano Valenciano para garantizar ambientes de militancia donde el respeto la dignidad y la libertad de todas las personas. para lo cual que será enviada una copia de este protocolo, como mínimo, al Consejo Ciudadano Valenciano y a los consejos ciudadanos municipales, al conjunto de la plantilla (incluido personal de confianza y nombramientos públicos), al grupo parlamentario y a los círculos activos.
- Podemos se compromete al desarrollo de acciones específicas para la

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano

Secretaría de Feminismos y LGTBI

sensibilización del conjunto de la militancia, al aplicar estrategias de formación, seguimiento y evaluación, con el objeto no sólo de prevenir el acoso sexual y el acoso sexista, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la organización en conformidad con la intención del presente protocolo. Establecemos, pues, como medidas de prevención:

- . Las enlaces de igualdad de géneros de los círculos recibirán formación en feminismo y violencias machistas si no la tienen, a cargo de la Secretaría de Feminismos y LGTBI, dentro de un plan de formación coordinado con el área de Igualdad Estatal.
- . La Secretaría de Feminismos y LGTBI, en colaboración con el Círculo de Feminismo y LGTBI, organizará talleres para la militancia de Podemos sobre relaciones no sexistas, uso de lenguaje inclusivo, feminismo...

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR ACOSO SEXISTA

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial, establecemos el siguiente procedimiento de actuación, el cual será desarrollado bajo los principios de celeridad y confidencialidad, al garantizar y proteger la intimidad y la dignidad de las personas asediadas. Así mismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en la aclaración de los hechos denunciados.

Este procedimiento de actuación ante una denuncia de acoso sexual o de acoso sexista tiene por objeto averiguar si efectivamente se ha producido, o no, un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

6.1. Presentación de denuncias

Cualquiera de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo, que se considere asediada sexualmente o de manera sexista, o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o de acoso sexista, siempre con el consentimiento de la persona afectada, podrán presentar denuncia ante la Comisión de Garantías Democráticas Valenciana en el siguiente formulario:

<https://participa.podemos.info/es/comision-de-garantias-democraticas>.

6.2. Inicio del procedimiento

La Comisión de Garantías Democráticas Valenciana entregará la denuncia a la Asesoría Confidencial, la cual habrá sido previamente nombrada por la Secretaria de Feminismos y LGTBI. La identidad de la Asesoría Confidencial será publicitada en el plazo de quince días hábiles desde la aprobación de este protocolo. La persona elegida será preferentemente

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano
Secretaría de Feminismos y LGTBI

una mujer con formación en materia de feminismos y violencia machista.

Una vez recibida la denuncia, la Asesoría Confidencial constituirá la Comisión Instructora en un plazo máximo de 5 días hábiles, tal como indica el punto 6.5 de este protocolo. Cada una de las miembros de la Comisión Instructora asumirá desde su nombramiento y de forma indefinida, la confidencialidad de la información recogida.

6.3. Instrucción del expediente informativo

Una vez constituida la Comisión Instructora, ésta elaborará por escrito un informe detallado y minucioso de los hechos presuntamente constitutivos de acoso, identificará las personas implicadas (la presunta asediada, las testigos y las autoras de las conductas presuntamente acosadoras). La Comisión Instructora utilizará los procedimientos de investigación que considere adecuados para confirmar la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas partes.

La Comisión Instructora intentará recaudar toda la información con una única entrevista con cada una de las personas implicadas (salvo que resultara imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), y garantizará la confidencialidad y la celeridad en la tramitación del expediente informativo. Si las personas presuntamente asediadas son varias serán citadas por separado. Tanto la persona o personas denunciante(s) como la o las denunciadas podrán declarar acompañadas de una persona de su confianza.

6.4. Conclusión del proceso. Realización del informe

En el plazo máximo de quince días hábiles contados desde la recepción de la denuncia por parte de la Comisión Instructora, esta elaborará y aprobará un informe sobre el presunto acoso investigado, donde indicará si considera que las acusaciones se corresponden o no con los hechos ocurridos, es decir, justificará con argumentos, pruebas y testigos, si los hechos denunciados son, o no, un caso de acoso sexual o de acoso sexista. El informe tendrá que argumentar debidamente sus conclusiones e indicará las circunstancias agravantes o atenuantes observadas. Sólo en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días hábiles. Este informe será entregado a la Comisión de Garantías la cual abrirá un expediente sobre el caso. La Comisión de Garantías lo remitirá al Equipo Ejecutivo de manera inmediata para que éste dé comienzo, si así lo decide, el procedimiento sancionador en un plazo de tres días hábiles. Una vez abierto el procedimiento sancionador, la Comisión de Garantías Democráticas tendrá que resolverlo, basándose en el informe de la Asesora Confidencial, en un plazo máximo de 7 días hábiles. La resolución de la Comisión de Garantías Democráticas será entregada a la Asesora

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano

Secretaría de Feminismos y LGTBI

Confidencial. En este informe los nombres de las personas implicadas aparecerán cifrados. Se garantizará que no tenga represalias contra las personas que denuncian, atestiguan, ayudan o participan en las investigaciones de acoso, ni tampoco sobre las personas que se oponen o critican cualquier conducta de este tipo.

6.5. Comisión Instructora

La Comisión Instructora será el órgano encargado de investigar la denuncia según el establecido en este Protocolo.

Esta Comisión Instructora estará integrada por tres miembros, que tendrán las siguientes funciones:

- Instructora: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será nombrada por la Secretaria de Feminismos y LGTBI
- Secretaria: persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, de hacer las citaciones y de hacer las actas que haga falta, así como de dar fe del contenido o de los acuerdos y de custodiar el expediente y toda su documentación. Será nombrada por la Secretaria de Feminismos y LGTBI entre las enlaces de igualdad de géneros de todas las demarcaciones comarcales, excluyendo la de la comarca donde se haya producido la denuncia.
- Asesora: persona técnica especialista en feminismos y violencia machista encargada de asesorar la Instructora y la Secretaria. Será la trabajadora técnica de la Secretaría de Feminismos y LGTBI.

La persona denunciada podrá pedir que las personas que forman parte de la Comisión Instructora sean mujeres.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer en el espacio de militancia donde se haya producido la denuncia; y tendrán que inhibirse si tienen algún tipo de relación política, personal o familiar con cualquier de las partes implicadas.

Los o las miembros de la Comisión Instructora tendrán que tener formación específica en acoso por razón de sexo y acoso sexual.

7. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento que se encargará de evaluar la aplicación de este Protocolo como mínimo una vez al año, y que podrá proponer modificaciones de este protocolo al Consejo Ciudadano Valenciano.

Esta comisión estará formada por dos personas designadas por la Secretaría de Feminismos y LGTBI, más el enlace de igualdad de géneros de la Secretaría de Organización. En la evaluación de la aplicación de este protocolo se presentará un resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipos,

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano
Secretaría de Feminismos y LGTBI

resolución y también una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes implicadas en la aplicación de este protocolo.

Esta Comisión de Seguimiento se constituirá a partir del primer año de la entrada en vigor del presente protocolo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. El plan de formación para las enlaces de igualdad de género lo diseñará la Secretaría de Feminismos y LGTBI Estatal en coordinación con las otras Secretarías autonómicas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. La Secretaría de Organización, así como los círculos, tendrán que nombrar una enlace de igualdad de géneros, si no la tienen, en el plazo de un mes desde la aprobación del presente protocolo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. El personal laboral de Podemos y el de su grupo parlamentario podrán mejorar este protocolo mediante la negociación colectiva, en los términos que recoge la legislación laboral vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta del partido y, en ningún caso, serán cargadas en el presupuesto de la Secretaría de Feminismos y LGTBI.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Este protocolo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación.

ANEXO I: RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA

Presentación de denuncias

Las denuncias se presentarán ante la Comisión de Garantías Democráticas Valenciana(<https://participa.podemos.info/es/comision-de-garantias-democraticas>).

Inicio del procedimiento

La Comisión de Garantías Democráticas Valenciana entregará la denuncia a la Asesoría Confidencial.

La Asesoría Confidencial, una vez recibida la denuncia comenzará el procedimiento.

- [5 días hábiles] La Asesoría Confidencial convoca la Comisión Instructora.
- [15 días hábiles] La Comisión Instructora comunica lo más rápidamente posible a la persona

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano

Secretaría de Feminismos y LGTBI

denunciada el objeto de la denuncia, cita las partes y los testigos que proponen y valora las pruebas que presentan. Elabora un informe con las conclusiones.

Comisión instructora

La Comisión Instructora estará formada por:

- Instructora: Nombrada por la Secretaria de Feminismos y LGTBI.
- Secretaria: Nombrada por la Secretaria de Feminismos y LGTBI de entre las enlaces de igualdad de género de las demarcaciones comarcales.
- Asesora: Será la técnica de igualdad de la Secretaría de Feminismos y LGTBI Valenciana.

Opertura del expediente sancionador

- El informe redactado por la Comisión Instructora, con los datos personales de las implicadas encriptadas, será entregado a la Comisión de Garantías Democráticas, la cual lo entregará al Equipo Ejecutivo. Este decidirá si se abre el expediente sancionador.
- Si el Equipo Ejecutivo abre el expediente sancionador, la Comisión de Garantías Democráticas tendrá que resolverlo en un plazo de 7 días hábiles.

ANEXO II: ENLACES DE IGUALDAD DE GÉNEROS

Enlace de igualdad de géneros en la Secretaria de Organización

La aprobación de este documento comporta la obligatoriedad de elegir una enlace de igualdad de géneros en la Secretaría de Organización, así como en las demarcaciones comarcales.

- Elección. La elección del enlace de igualdad de géneros corresponde a la propia Secretaría de Organización, si bien la Secretaría de Feminismos y LGTBI podrá hacerle recomendaciones y propuestas. Se procurará que esta enlace sea mujer y que tenga formación en feminismo y violencias machistas y perspectiva de géneros. También es importante que la persona elegida esté plenamente integrada en el trabajo de la Secretaría.
- Funciones. Las funciones del enlace de igualdad de géneros en la Secretaría de Organización serán, como mínimo, las siguientes:
 - a) Introducir la perspectiva feminista y de géneros en las actividades de la Secretaría de Organización.
 - b) Trabajar con la Secretaría de Feminismos y LGTBI porque los reglamentos, protocolos y propuestas de la Secretaría de Organización incluyan la perspectiva feminista y de géneros.
 - c) Trasladar las demandas de la Secretaría de Feminismos y LGTBI a la Secretaría de Organización.
 - d) Asegurar que se cumplen e implantan en la organización los mecanismos aprobados para una participación más igualitaria.

PODEM.

Consejo Ciudadano Valenciano
Secretaría de Feminismos y LGTBI

e) Aquellas funciones derivadas del Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Enlace de igualdad de géneros en los Círculos

La aprobación de este documento comporta la obligatoriedad de elegir una enlace de igualdad de géneros en cada uno de los círculos activos. La existencia de enlace de igualdad de géneros será condición para mantener la activación del círculo. Las enlaces de igualdad de géneros se coordinarán con la Secretaría de Feminismos y LGTBI a la cual corresponderá ejercer la tarea de coordinación.

- Elección. La elección del enlace de igualdad de géneros le corresponde a cada círculo haciendo uso de los mecanismos democráticos de los cuales se haya dotado en su reglamento de funcionamiento. Sin embargo, recomendamos que la persona elegida sea una mujer y tenga formación en feminismos y violencia machista.

- Funciones. Las funciones de las enlaces de igualdad de géneros en los círculo serán, como mínimo, las siguientes:

a) Informar la secretaría de Feminismos LGTBI de las necesidades y demandas del círculo en cuanto a temas de igualdad de géneros, feminismos y LGTBI.

b) Informar el círculo de la información que le doy la Secretaría de Feminismos y LGTBI.

c) Detectar las desigualdades de géneros del círculo y proponer medidas para contrarrestarlas.

d) Detectar las necesidades formativas del círculo en feminismos, violencias machistas y comunicárselas a la Secretaría de Feminismos y LGTBI.

e) Las funciones derivadas de este protocolo contra el acoso sexual y por razón de géneros.