



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL PCE CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

Aprobado por unanimidad en el IV Pleno del Comité Central

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO 1.- DE LAS VIOLENCIAS COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

- A. Acoso sexual como violencia machista
- B. Acoso sexista o por razón de sexo
- C. Violencia machista y contra la mujer
- D. Violencia o acoso moral sobre terceros por acompañar a la víctima en el proceso de denuncia.

CAPÍTULO 2.- DEL CONCEPTO DE PARTES COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN.

CAPÍTULO 3.- DE LA GRADUACIÓN DE LOS HECHOS Y LA PROPORCIONALIDAD.

CAPÍTULO 4.- DE LOS PROCEDIMIENTOS: INICIO, SUSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN.

- 1.- Principios rectores de los procedimientos:
- 2.- Tipos de procedimientos:
 - A. Procedimiento sencillo.
 - B. Procedimiento ordinario.
 - C. Procedimiento complejo.
- 3.- Normas comunes a todos los procedimientos.
- 4.- Del Recurso contra la Resolución de la Comisión Estatal.

CAPÍTULO 5.- DE LAS MEDIDAS CAUTELARES.

CAPÍTULO 6.- DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y SANCIÓN.

CAPÍTULO 7.- DE LAS MEDIDAS DE CORRECCIÓN Y PREVENCIÓN A FUTURO.

CAPÍTULO 8.- DEL TRATAMIENTO PÚBLICO y MEDIÁTICO de los casos objeto de este protocolo.

CAPÍTULO 9.- DE LOS MECANISMOS PARA LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD DEL PRESENTE PROTOCOLO. Medios organizativos, técnicos y formativos.

CAPÍTULO 10.- DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

CAPÍTULO 11.- NORMATIVA SUPLETORIA DE APLICACIÓN EN LO NO PREVISTO EXPRESAMENTE EN EL PRESENTE PROTOCOLO y DE INTERPRETACIÓN para la implementación del mismo.

DISPONSICIONES FINALES.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Estatutos del Partido Comunista de España

Artículo 82. Tanto en el ámbito estatal como en el de las organizaciones de nación o región del PCE, existirán Comisiones de Prevención, Control y Actuación contra las violencias machistas, que tendrán por cometido asegurar el cumplimiento y puesta en práctica del Protocolo de actuación contra las violencias machistas aprobado por el Comité Central, que contendrá su propio procedimiento de instrucción, medidas cautelares, plazos y resolución de sus actuaciones y que será anexo a los presentes Estatutos.

Disposición transitoria tercera. En el plazo de seis meses el Comité Central acordará un protocolo de actuación para prevenir la violencia de género en el seno del Partido.

La violencia machista es una lacra que recorre nuestra sociedad en todos los ámbitos. La visibilización y caracterización de la misma está siendo puesta de manifiesto por el movimiento feminista, cuya fortaleza está siendo precisamente poner en común y para el común la existencia de esta lacra, sus múltiples manifestaciones, su estructura piramidal y transversal en todos los órdenes y, lo que es más importante, su carácter de pilar sustentador del sistema capitalista, aumentando sus devastadoras consecuencias cuanto mayor es el grado de explotación y desigualdad al que los colectivos de mujeres se ven sometidos.

Esta constatación conlleva, necesariamente, la afirmación de que las organizaciones sociales y políticas estamos también impregnadas de dicho patriarcado, y que se manifiesta desde el comportamiento aprendido en las relaciones personales y por ende en las colectivas; las propias dificultades para la entrada y permanencia en la militancia; el grado de compromiso con la misma y la potencialidad que en numerosas ocasiones se ve lastrada por esta situación de origen.

En nuestro Partido, como en otras organizaciones colectivas, la responsabilidad de la menor participación de las mujeres suele recaer sobre ellas, siendo costumbre individualizar la responsabilidad de las camaradas mujeres en dicha situación de infrarrepresentación colectiva ("Tal camarada no tiene más responsabilidad porque no quiere asumirla, prefiere dedicar su tiempo a otras cosas..."). Por tanto, debe reconstruirse como proceso de empoderamiento individual para las mujeres, de aprendizaje y cambio de actitud por parte de las camaradas y como una responsabilidad colectiva del conjunto de la militancia, en la búsqueda de la coherencia y adaptación de nuestro comportamiento a la igualdad real pretendida.

En ese camino se hace imprescindible que la organización, colectivamente, asuma la tarea de contribuir a dicho proceso, comenzando por asumir los necesarios cambios y compromisos para que nuestra militancia y la sociedad a la que nos dirigimos encuentren las herramientas precisas y acordes con el nivel de conciencia, sororidad, compromiso, rebelión, con el que estamos trabajando y apostando por la

subversión del actual estado de cosas y, en particular, con la ruptura de los cimientos que sustentan el patriarcado.

En este sentido, este proceso de hegemonía feminista (de concienciación, empoderamiento, sororidad y movilización) al que estamos asistiendo y del que somos parte, va a conllevar un mayor grado de concienciación y exigencia de la sociedad respecto a las organizaciones y movimientos sociales que participan de él. Por tanto, requiere de un fortalecimiento en lo organizativo, en lo ideológico y en la capacidad de ejercer la autocrítica y gestionar la crítica ajena.

El trabajo realizado por el PCE y la UJCE en la construcción de movimiento feminista y su apuesta de futuro se fundamenta en un proceso de formación individual y colectivo de nuestra militancia que deconstruye valores y parámetros patriarcales impuestos, aprehendidos y aprendidos a lo largo de nuestro desarrollo como seres humanos en todos los ámbitos de nuestro ser social. Es por tanto una necesidad para el conjunto de la organización apostar de forma seria y consciente, transversal a toda nuestra actuación, por políticas que fomenten modelos de militancia sin violencia patriarcal y compatibles con todas las vidas.

Somos conscientes de la necesidad de armar la defensa y protección ante las consecuencias del machismo, para alimentar y nutrir la lucha contra las causas. Del mismo modo, somos también conscientes de la inexistencia hasta ahora de herramientas válidas que permitan arropar colectivamente a quienes rompen el silencio, a quienes denuncian la violencia machista y toda forma de acoso sexual y por razón de sexo dentro y fuera de nuestra organización.

Es por ello que como Partido Comunista de España cumplimos con el mandato de nuestro XX Congreso, que nos exigía habilitar una **Protocolo de actuación frente a las violencias machistas** y para la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.

Este protocolo recoge fundamentalmente dos voluntades políticas. La primera de ellas es la de estar en permanente alerta para detectar y acabar con toda forma de violencia machista, y acompañar como Partido a las camaradas que la sufren. La segunda, la de erradicar toda forma de violencia machista en el seno del Partido.

En este sentido, el artículo 82 de nuestros Estatutos constata una realidad: la inoperancia del régimen sancionador común del que nos dotamos hasta ahora para dar respuesta a las necesidades en esta materia. La causa principal es que en las violencias machistas no nos encontramos ante una situación de igualdad entre las partes, y de esa premisa inicial se ha de partir; la causa secundaria es que la única manera de enfocar el tratamiento de estos expedientes que eviten la victimización secundaria en esa desigual situación y, por tanto, asegurar la protección de la parte digna de ella por estar en mayor debilidad, es consagrar el principio de presunción de veracidad como eje rector, frente al principio de inocencia que rige cualquier otro procedimiento.

Por último, señalar que conocemos las consecuencias de este llamamiento a la sororidad: a mayor grado de concienciación y rebeldía necesaria, se dará un mayor grado de conflictos que serán evidenciados, y sobre los que la organización tendrá que intervenir. Hacerlo en el grado y manera adecuada será fundamental para, en primer lugar, proteger a la víctima y a su entorno, y en segundo lugar, proteger a la

organización colectivamente. Además será necesario para generar sensibilización y contribuir al fortalecimiento ideológico feminista.

Apostamos por la formación y la concienciación, frente a la sanción punitiva sin traslación de fondo.

Debemos remover toda nuestra estructura y todo nuestro trabajo hacia el exterior: estos conflictos, estas violencias visibilizadas, no solo se referirán al plano interno, sino a las actuaciones y actitudes de nuestra militancia en el trabajo externo y en los frentes y movimientos en los que participamos.

Por todo lo expuesto, el PCE se dota de esta herramienta, cuyo fin, y en coherencia absoluta con nuestro ideario político no es otro que seguir trabajando cada día para erradicar toda forma de violencia contra las mujeres. Iniciamos hoy una nueva andadura, que, en constante mejor, nos permitirá adaptarnos a la realidad y atender las necesidades que se vayan detectando en el trabajo de los órganos y equipos designados para ello.

CAPÍTULO 1.- DE LAS VIOLENCIAS COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las formas de violencia patriarcal y contra la mujer. A los efectos del presente protocolo se trabajará con las siguientes definiciones:

a) Por violencia machista y contra las mujeres se entiende una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. Esta violencia puede producirse tanto en el ámbito de las relaciones de pareja y/o expareja como fuera del mismo.

b) Por género se entenderán los roles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres;

c) Por víctima se entenderá toda persona física que esté sometida a los comportamientos especificados en los apartados a) y b).

Sin ánimo de establecer un *numerus clausus*, pero sí una orientación, que podrá ser ampliada en la medida que la realidad lo requiera, el presente protocolo será de aplicación para el tratamiento de aquellos hechos que versen sobre:

A.- ACOSO SEXUAL COMO VIOLENCIA MACHISTA

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que los recibe, y por tanto sin que medie mutuo acuerdo, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. En el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el que nos ocupa, por ser la forma de acoso mayoritaria, además de afrentar la dignidad es discriminatorio por razón de sexo, y se cataloga el acoso sexual como violencia de género.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del chantaje sexual, también conocido como "acoso sexual *quid pro quo*", la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el ejercicio pleno de la militancia y las responsabilidades políticas de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de

constituir acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El acoso sexual ambiental es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo. A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos políticos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: acoso sexual por ambiente sexista (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el acoso por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes:

conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

B.- ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes:

1) Acoso sexista verbal

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. Asignar una persona a un lugar de trabajo de

responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

B) Acoso sexista no verbal

Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.

Comportamientos susceptibles de constituir violencia o acoso por razón de sexo:

- Conductas discriminatorias vinculadas al sexo de una persona o a su orientación sexual.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo hecho por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Las conductas discriminatorias que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres.

C.- VIOLENCIA MACHISTA Y CONTRA LA MUJER

Se entiende por violencia machista (violencia de género) cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada y siendo expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres.

D.- VIOLENCIA O ACOSO MORAL SOBRE TERCEROS POR ACOMPAÑAR A LA VÍCTIMA EN EL PROCESO DE DENUNCIA

Cuando aquel o aquella que ostenta una posición de superioridad o poder (no necesariamente jerárquico), actúa de forma hostil o humillante hacia las personas que acompañan a la víctima en el proceso de denuncia.

Comportamientos susceptibles de constituir este tipo violencia o acoso moral:

- Desprecio, ataques o críticas persistentes e injustificadas a la actividad dentro del partido.
- Asignación de tareas imposibles de cumplir, humillantes o vejatorias.
- Realizar un control desmesurado e inadecuado del rendimiento en su actividad.
- Denegación sin ningún razonamiento ni justificación a la asistencia de jornadas, actos, asambleas, plenarios...
- Difundir rumores falsos: hablar mal de aquella persona, de su actividad, con el objetivo de ridiculizar, calumniar.
- Amenazar verbalmente, por escrito o insultar.

La consideración de acoso siempre exige una pauta de repetición y acumulación de conductas ofensivas, con patrones de continuidad y sistematización.

CAPÍTULO 2.- DEL CONCEPTO DE PARTES COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se entenderá por partes toda persona implicada directa o indirectamente en la situación de hecho sobre la que se aplicará el protocolo, con las siguientes diferenciaciones y clasificación:

1.- Denunciante

Cualquier persona física o colectivo que ponga en conocimiento de cualquier miembro de nuestra organización, por vía directa o indirecta (medios de difusión), de manera privada o pública, un hecho calificado como de violencia machista y/o acoso sexual o por razón de sexo realizado por un miembro de nuestra organización o dirigido a cualquier miembro de nuestra organización, tendrá la consideración de denunciante y será suficiente para iniciar los trámites de aplicación de este protocolo.

2.- Víctima directa

La mujer que en primera instancia sea designada como la persona a la que ha ido dirigida el hecho u hechos calificados como violencia machista y/o acoso sexual o por razón de sexo.

3.- Víctima indirecta

Las mujeres que en el curso de la investigación sean designadas como personas a las que han ido dirigidos hechos calificados como secundarios o de entorno.

Las personas vinculadas a la víctima por razones de parentesco, amistad, dependencia, etc., que hayan podido sufrir un daño como consecuencia de dicha relación, incluidos menores.

4.- Perjudicado (persona individual o colectiva)

Las personas que por ostentar un determinado cargo de responsabilidad en nuestra organización, o de representación de la organización en espacios públicos, y/o las personas de otras organizaciones con las que trabajamos estrechamente o que representan a las mismas, que hayan podido sufrir consecuencias por los hechos llevados a cabo por el denunciado o por actuaciones de acompañamiento, protección o visibilización de la víctima directa o indirecta.

5.- Denunciado

La persona cuya actuación y comportamiento es objeto de este Protocolo.

6.- Coadyuvante

Las personas que han participado, alentado, ayudado y/o protegido al denunciado en los hechos objeto de intervención de este protocolo, como cooperadores necesarios en todos o en parte de los hechos o su agravación.

7.- Testigo

Las personas que tienen conocimiento directo o indirecto de los hechos, circunstancias, entorno y cualquier otro elemento que contribuya al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de su gravedad y de las necesidades reales de intervención, acompañamiento, etc.

8.- Acompañante

La persona o personas que en el transcurso del procedimiento es designada por la víctima como acompañante a lo largo de las diferentes fases y actuaciones de implementación del protocolo.

CAPÍTULO 3.- DE LA GRADUACIÓN DE LOS HECHOS Y LA PROPORCIONALIDAD

Los hechos objeto de este protocolo podrán ser calificados como leves, graves, muy graves o gravísimos.

Para la determinación inicial del procedimiento a seguir se realizará una valoración en virtud de los hechos que constituyan la denuncia originaria. Dicha graduación podrá ser modificada a lo largo de la instrucción, pudiendo llegar incluso a modificar el procedimiento a seguir, en cualquier momento, siempre con el objetivo de cumplir con los principios rectores de este protocolo.

El principio de proporcionalidad deberá estar presente y justificado entre los hechos denunciados y el procedimiento a seguir; el riesgo existente; el daño objetivo y subjetivo; la pluralidad o no de partes; la complejidad del caso y de la labor instructora; las medidas de protección necesarias; los hechos que puedan ir acaeciendo con posterioridad al inicio del expediente; la proyección pública; la relevancia de las partes en la organicidad del partido o el tratamiento mediático de existir.

Se recogerá en la instrucción y en la valoración previa para la determinación del procedimiento a seguir, así como durante la tramitación del mismo, los posibles hechos o circunstancias atenuantes o agravantes que concurran en el caso, y que a título enunciativo y no exhaustivo, serán:

- Circunstancias agravantes:
 - a) Pertenencia del denunciado o coadyuvantes a órganos de dirección.
 - b) La comisión de los hechos mediante publicidad, utilizando para ello redes sociales.
 - c) La comisión de los hechos por más de una persona.
 - d) Que los hechos se hayan cometido de forma reiterada.
 - e) Que la víctima se encuentre en situación de especial vulnerabilidad por la concurrencia de particulares circunstancias.
 - f) Que los hechos se hayan cometido con especial y grave violencia.
 - g) Que los hechos hayan provocado graves daños físicos o psicológicos a la víctima.
 - h) La reiteración en las actitudes denunciadas durante la tramitación o la existencia de nuevos hechos relacionados con el inicio del procedimiento.

- Circunstancias atenuantes:
 - a) El tiempo transcurrido desde la comisión de los hechos hasta el conocimiento de la organización.
 - b) La inexistencia de espacios de riesgo o la no necesidad especial de protección.
 - c) La actitud colaboradora del denunciado en la aplicación del presente Protocolo.

CAPÍTULO 4.- DE LOS PROCEDIMIENTOS: INICIO, SUSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN

Normas de aplicación común. Del RECURSO contra la Resolución

1.- Principios rectores de los procedimientos:

Tendrán las características de agilidad, inmediatez, protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las partes que conforman el proceso. Se garantizará la protección y cuidado suficiente de la persona agredida y de su entorno.

Los procedimientos se regirán por la presunción de veracidad de la denuncia, sin perjuicio de garantizar la presunción de inocencia en todo aquello que no resulte incompatible con la garantía de protección y cuidado de la víctima o víctimas.

El tratamiento de la información en el trascurso del procedimiento deberá garantizar la confidencialidad y la identidad de las personas y partes implicadas, desde la Comisión, instructoras, enlaces territoriales y expertas o expertos, pero también por el resto de la organización, lo que supone:

- No hablar de un caso en ningún órgano político sin previo consentimiento de la Comisión.
- No hablar de un caso en ningún espacio, orgánico o no de la organización.
- No tratar las denuncias, su desarrollo y conclusión como un chisme o información sin valor; hacer esto solo puede favorecer un mal desarrollo de la denuncia, así como un pésimo tratamiento de la misma por aquellas personas que hablen de la misma fuera de los espacios competentes para ello.

Todas las partes implicadas en un caso deben guardar respeto hacia la investigación, y así tendrá que hacerlo el resto de la organización.

El bien máximo a proteger es la víctima, en todos los sentidos. Todos los principios rectores están supeditados a la observancia de los objetivos del Estatuto de la víctima.

Los hechos objeto del ámbito de aplicación de este protocolo no están sujetos a prescripción.

2.- Tipos de procedimientos:

En virtud de los hechos objeto de denuncia y su graduación inicial, se establecen tres tipos:

a) Procedimiento sencillo

Aquellos hechos denunciados que sean valorados inicialmente como leves, serán tramitados por este procedimiento, que tiene como finalidad la búsqueda de una solución que implique la rectificación y la evitación de que vuelvan a producirse, hacia la misma víctima o cualquier otra.

Tiene una proyección de concienciación del hecho, amonestación, prevención a futuro, reflexión individual y colectiva y reparación de la víctima y contribución a la sororidad.

De considerarse pertinente y estar de acuerdo la víctima, se llevará a cabo una mediación, que contribuya a evitar conflictos posteriores y a recuperar los espacios de relación sana entre las partes.

En todo caso, terminará con informe, que contendrá la propuesta de resolución con sanción o no, y las medidas de cumplimiento de la misma.

El plazo para la emisión del informe está sujeto a las actuaciones que se lleven a cabo, si bien se recomienda un plazo de 30 días hábiles desde la comunicación de denuncia. En caso de superarse, se establecerá en el informe los motivos.

b) Procedimiento ordinario

Aquellos hechos que sean valorados inicialmente como graves y muy graves, serán tramitados por este procedimiento, que observará las siguientes fases:

FASE 1.-

- Nombrar instructora o más de una (atendiendo a la complejidad del caso). En el supuesto de que sean dos o más, se podrán designar mujeres y hombres.
- Contacto inmediato con la persona denunciante para inicial valoración de complejidad, pruebas existentes, y pasos a seguir como diligencias de investigación/ protección / determinación de las partes del proceso/.
- Contacto con la víctima e información sobre el protocolo, actuaciones posibles, circunstancias concurrentes, medidas cautelares posibles, necesidades de protección, etc.

Estas actuaciones conllevarán la redacción de un informe de valoración inicial, breve, en el que se proponga la adopción de medidas cautelares para la protección de la víctima, en su caso. Así como la propuesta de diligencias de investigación, por parte de denunciante, víctima o instructora.

Si la víctima principal del hecho denunciado expresara su negativa a la continuación del procedimiento, la instructora lo hará constar en su informe, y se procederá a su archivo provisional, sin traslado al denunciado.

Si de la pluralidad de hechos se desprenden más de una víctima, el procedimiento continuará única y exclusivamente respecto a estos hechos y víctimas, y se iniciará la siguiente fase.

Esta fase no podrá exceder de 15 días hábiles, salvo que por la complejidad se justifique, con informe motivado en ese plazo, la ampliación del mismo por periodo igual, y tantas veces como sea necesario para el cumplimiento de los objetivos principales de este protocolo.

FASE 2.-

- Contacto con el denunciado y valoración inicial por la instructora de la complejidad del caso y medidas cautelares convenientes.
- Diligencias de investigación propuestas por el denunciado, alegaciones, relato, etc., en el plazo de diez días hábiles.
- Actuaciones para asegurar la práctica de todas las pruebas propuestas, o su denegación motivada.

Estas actuaciones conllevarán la redacción de un informe de contraste, en el que se proponga la adopción de nuevas medidas cautelares, en su caso, o la remoción de las existentes, de considerarse innecesarias y que pudieran generar un daño de imposible reparación.

En esta fase se hará especial seguimiento a que no exista ningún hecho nuevo con implicación de alguna de las partes del proceso. En el supuesto de existir, no será preciso la apertura de un nuevo procedimiento, sino que dichos hechos y la prueba de los mismos formará parte del procedimiento y habrá de ser tenido en cuenta en orden a la valoración de medidas cautelares y de protección, así como a la propuesta de resolución en todos sus extremos.

Esta fase no podrá exceder de 30 días hábiles, salvo que por la complejidad se justifique, con informe motivado en ese plazo, la ampliación del mismo por periodo igual, o tantas veces como sea necesario para el aseguramiento de los medios de prueba propuestos y admitidos, debidamente justificado.

FASE 3.-

Concluida la fase de instrucción, el expediente completo, con el informe inicial, la prueba practicada, el informe de contraste, junto con un informe final de la instructora con la propuesta de sanción, medidas definitivas, medidas de corrección y prevención, será trasladado a la Comisión de Prevención, Control y actuación contra las violencias machistas, quién en el plazo máximo de 15 días hábiles, emitirá Resolución en la que podrá:

- Ratificar el informe final de la instructora en su integridad.
- Modificar el informe en parte, de manera motivada.
- Dictar una nueva Resolución que modifique la calificación / graduación de los hechos, la sanción, las medidas definitivas, de corrección y prevención a aplicar.

En todo caso, la Resolución irá acompañada de un Informe Político de reflexión y coyuntura; de fallas y deficiencias observadas en el protocolo y/o en su aplicación, y propuesta de modificación o ampliación del Protocolo, siempre con la finalidad de contribuir a su mejora y constante desarrollo, a través de la experiencia en su implementación.

El plazo de quince días hábiles podrá ser ampliado, por períodos iguales, debidamente justificado. En ningún caso concluirán los trabajos de la Comisión ni se entenderá concluso el expediente sin que se haya emitido dicha Resolución y comunicada primero a la víctima y después al denunciado.

c) Procedimiento complejo

Se aplicaría en aquellos supuestos en que la entidad de los hechos requiera de todas o alguna de los siguientes tipos de actuaciones:

- Intervención de profesionales especialistas.
- Acompañamiento y/o seguimiento ante las administraciones públicas y sus servicios, así como entidades especializadas en violencia machista.
- Tratamiento mediático del caso.

En estos supuestos, el procedimiento ordinario vería ampliado los plazos de resolución, y la instrucción del caso se ejercería en todo caso por dos o más instructores, asumiendo la Comisión los trabajos directos de seguimiento y de enlace con la dirección política correspondiente del PCE.

3) Normas de aplicación común a todos los procedimientos

Todos los procedimientos abiertos habrán de ser concluidos, independientemente del cambio de circunstancias de las partes durante el proceso (solicitud de baja de la afiliación, baja por impago, cambio de territorio, etc.).

Existirá un registro gestionado por el/la responsable de área Interna del Secretariado, en el que se harán constar los expedientes abiertos, las partes implicadas y la resolución de archivo provisional o de finalización del expediente.

La instructora o instructores del caso solicitarán información directa al área interna de dicho registro, a los efectos del informe de valoración inicial.

De todas las resoluciones, actuaciones, medidas, fases, etc., contempladas en todos los procedimientos, se dará cumplida cuenta a la víctima con carácter previo a dar traslado al denunciado.

A los efectos de notificación fehaciente de las actuaciones a las partes, se establece el correo electrónico o domicilio de notificación de correo ordinario, a elección de la parte, que conste en los datos de afiliación o que sea comunicado expresamente al inicio del procedimiento. En caso de no ser facilitado, tendrá la consideración de notificaciones válidas las efectuadas a los datos que consten oficialmente en el DAR

4) Del Recurso contra la Resolución de la Comisión estatal

La Resolución final emitida por la Comisión estatal será directamente ejecutiva, pudiendo contra la misma interponerse Recurso dirigido al Secretariado del PCE, en el plazo de 20 días hábiles desde la notificación a la parte recurrente.

De la interposición del recurso se dará cuenta a la parte no recurrente y a la Comisión estatal desde el momento de la interposición.

El Recurso y su tramitación no suspenderá la ejecución de la Resolución, si bien el Recurso podrá solicitar la suspensión de la misma, sobre lo que habrá de pronunciarse la Comisión, motivadamente, e informar al Secretariado.

En el plazo máximo de 30 días hábiles, y en todo caso en la tercera convocatoria de Secretariado desde la interposición del Recurso, se resolverá el mismo, en el sentido que proceda.

Igualmente, de dicha resolución del Secretariado se dará cuenta primero a la víctima y a la Comisión, y después al denunciado, sea cual sea la posición de parte recurrente y recurrida.

CAPÍTULO 5.- DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

Podrán adoptarse todas aquellas que se consideren pertinentes para la protección de las víctimas y demás partes en el proceso, y para el desarrollo de la instrucción e investigación en las mejores condiciones. Entre otras que pudieran justificarse y tengan amparo estatutario, las siguientes:

- A. Revocación de responsabilidades ejercidas.
- B. Suspensión de la militancia.
- C. Prohibición de representar a la organización en espacios unitarios, movimientos sociales, o cualquier otra actividad compartida con otra organizaciones, colectivos, movimientos, etc.
- D. Prohibición de participar en actos, encuentros, escuelas, manifestaciones y demás actividades de la organización.
- E. Prohibición de acceso a locales y sedes de la organización.

CAPÍTULO 6.- DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y SANCIÓN

La Resolución final incluirá, en todo caso:

1.- Las medidas de protección que correspondan adoptar en interés de las víctimas y partes del proceso que se estime necesitar de ellas, de manera motivada, incluida la no propuesta de medidas de protección. Estas podrán consistir en las siguientes, sin perjuicio de proponer algunas no contempladas expresamente, de manera motivada:

- A. Especial acompañamiento a la víctima para el ejercicio de su actividad política y/o responsabilidades en el Partido: Contacto telefónico de seguimiento; acompañamiento físico;
- B. Especial acompañamiento a víctimas secundarias o personas dependientes de la víctima, para facilitar su actividad política y/o responsabilidades en el Partido.
- C. Asesoramiento y acompañamiento en la gestión de solicitud de medidas ante administraciones públicas (sanitarias, judiciales, servicios sociales, etc).

2.- Las medidas de sanción que correspondan adoptar respecto al denunciado – agresor, que incluirán las medidas cautelares que deban mantenerse como definitivas para la protección de la víctima, más las que correspondan en aplicación de las sanciones establecidas en los Estatutos del PCE, a cuyo articulado nos remitimos expresamente.

CAPÍTULO 7.- DE LAS MEDIDAS DE CORRECCIÓN Y PREVENCIÓN A FUTURO

Manifestamos expresamente que el objetivo último de este Protocolo no es ser un mero instrumento punitivo, sino de concienciación, sensibilización, actuación coherente, formativo y preventivo. Queremos evitar que las violencias machistas se sigan produciendo; queremos contribuir a generar espacios libres de violencias machistas; queremos acabar con el capitalismo y el patriarcado; queremos una sociedad libre entre iguales diferentes.

Por tanto, toda Resolución final derivada de este Protocolo, contendrá las medidas formativas específicas propuestas para el denunciado – agresor y, en su caso, coadyuvantes.

Igualmente, la Comisión tendrá como parte de sus tareas, la elaboración de Informes y propuestas de medidas de prevención de las violencias machistas, en el marco de la formación y sensibilización frente al machismo y su multitud de manifestaciones.

CAPÍTULO 8.- DEL TRATAMIENTO PÚBLICO Y MEDIÁTICO DE LOS CASOS OBJETO DE ESTE PROTOCOLO

A título enunciativo y con el objetivo de dotar de herramientas al Partido en todos sus ámbitos para el correcto uso e implementación de este protocolo y sus objetivos, se establecen una serie de pautas a seguir en aquellos casos que, incluso antes de haber podido ser conocidos y tratados en la organización, puedan tener una difusión o trascendencia mediática por diferentes medios; o lo tengan en el transcurso del expediente.

Se observarán las siguientes pautas:

- Se pondrá inmediatamente en conocimiento de la Comisión, y servirá por tanto dicha información como denuncia inicial para la apertura del caso.
- Si se tratara de difusión por redes sociales, se abordará expresamente, evitando el silencio, facilitando la información precisa para que la persona física o jurídica que se haya hecho eco, pueda ponerse en contacto con el PCE, y poner en conocimiento la existencia de un Protocolo y una Comisión encargada de su aplicación.
- Si se tratara de difusión periodística, se contactará con el medio en cuestión, solicitando la información precisa para poder informar a la persona física o jurídica que sea la fuente o aparezca como perjudicada, y se pondrá en conocimiento la existencia de un Protocolo y una Comisión encargada de su aplicación.
- Debe ser premisa de actuación la evitación del silencio y no dar respuesta organizada y seria a estas cuestiones. Igualmente, no debe caerse en el sensacionalismo ni en la frivolidad con este tipo de cuestiones.
- En el supuesto de que sea preciso realizar declaraciones o notas de prensa, en todo caso se informará y solicitará informe verbal o escrito a la Comisión, antes de la elaboración final de contenidos por la Secretaría de Comunicación.

CAPÍTULO 9.- DE LOS MECANISMOS PARA LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD DEL PRESENTE PROTOCOLO. MEDIOS ORGANIZATIVOS, TÉCNICOS Y FORMATIVOS

Para el control, seguimiento e implementación del presente Protocolo, se elegirá por el Comité Central del PCE una Comisión de ámbito estatal, conformada por un mínimo de tres camaradas, de reconocida trayectoria militante y competencia.

Para apoyo de dicha Comisión, se nombrará al menos una camarada y un camarada de enlaces en cada territorio, que realizarán las labores de atención primaria y directa de los casos que se pudieran producir en su ámbito territorial.

Igualmente, se conformará un equipo de expertas y expertos, con aquellas y aquellos camaradas que por su perfil formativo y/o profesional, estén en disposición de prestar esta tarea. Y con aquellas y aquellos profesionales cercanos al Partido o a nuestro entorno político, que quieran colaborar en la implementación y mejora del presente protocolo.

Se trabajará de manera coordinada con la estructura de la que se dota la UJCE para estas materias, tanto en el Central como en los territorios.

Se dotará a la Comisión de los medios precisos para el desarrollo de su labor, así como a los enlaces en los territorios por la organización correspondiente.

Se establecerá un correo electrónico específico para el contacto con la Comisión, que será difundido en todos los niveles de dirección y a todas y todos sus miembros, junto con el presente protocolo.

Igualmente, es responsabilidad de todas las direcciones territoriales poner en conocimiento del conjunto de la militancia este protocolo y los medios técnicos, organizativos y formativos que se vayan implementando.

CAPÍTULO 10.- DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, el nivel cultural, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el nivel cultural, la nacionalidad, el estado civil o la edad e indiscutiblemente afecta a la salud mental, ocasionando depresión, estrés, ansiedad, distracción, apatía, desinterés, etc.

Resulta enormemente difícil para una víctima de violencia machista mantener un comportamiento y un ritmo de militancia normal. Sus consecuencias indeseables resisten cualquier mecanismo de ocultamiento, no pasan desapercibidas. Muchas veces las señales no son visibles o evidentes pero ciertos síntomas pueden indicar que algo no marcha bien, incluso llegar a convertirse en formas indirectas de demanda de ayuda y apoyo.

- Síntomas psicológico-cognitivos:
 - Aislamiento o restricción del círculo de relaciones interpersonales y conductas de evitación
 - Falta de motivación, de concentración y disminución de la atención. Pérdida de memoria.
 - Bajo autoestima y pésimo concepto de sí misma.
 - Pérdida de control y vulnerabilidad.
 - Autoinculpación, tristeza y depresión, crisis nerviosas.
 - Ausencia de reacción ante determinadas situaciones o reacción exagerada.
 - Agotamiento emocional, apatía, irritabilidad y sobresaltos exagerados.

- Síntomas físicos:
 - Fatiga, aspecto demacrado, trastornos del sueño.
 - Dolores de cabeza, de estómago, en zonas localizadas del cuerpo que pueden estar acompañadas de señales como hematomas, heridas, arañazos, etc.
 - Náuseas, debilidad física y agotamiento.
 - Consumo continuado de sustancias: fármacos, alcohol...

- Problemas relacionados con la militancia:
 - Baja participación, cambios en las formas de militar.
 - Reducción de la satisfacción con el trabajo militante.
 - Estrés

¿Cómo actuar?

En primer lugar, es importante que comprendas la complejidad de la violencia machista. En numerosas ocasiones son las propias víctimas las que se oponen a denunciar a su agresor por diversas razones, entre las que se pueden incluir el miedo, la culpabilidad, la vergüenza, la falta de redes de apoyo social o familiar o la dependencia económica del agresor. Esta resistencia puede provocar incompreensión en el entorno, por lo que la ayuda que personas cercanas (familiares, amistades, camaradas...) puedan brindarle es esencial. Es muy importante que la

camarada sepa que le apoyamos, y que podemos acompañarla en el proceso de denuncia de la situación de violencia.

En casos de violencia machista, incluso cuando la situación afecte a camaradas del Partido, con un nivel de conciencia feminista mayor, no suele ser habitual que la víctima manifieste explícitamente su deseo de ser "atendida", por ello es importante que ante estas situaciones y ante cualquier sospecha, se inicie el proceso de acercamiento, dejando claro que en cualquier interacción que se produzca primará el respeto a la toma de decisiones y a la confidencialidad, cualquiera que la camarada determine.

En todo caso, la relación con la camarada debe basarse en la empatía, y debe saber que estamos accesibles y dispuestos a escuchar, dejando claro que puede contar con apoyo tantas veces sea necesario.

Te recomendamos que no la presiones y le hagas saber que estás ahí para apoyarla. No la juzgues, es importante evitar que cualquier conversación pueda convertirse en un interrogatorio, o forzar la demanda de ayuda. Asimismo es importante evitar comentarios moralistas, consejos inoportunos no pedidos: "deberías", "yo en tu lugar haría", "eres tonta por no hacer"... Hay que evitar un segundo proceso de victimización que dañe a la camarada.

Por tanto, para hacer un proceso de acompañamiento correcto, ante toda situación en la que pueda detectarse presencia de violencia machista ejercida sobre mujeres camaradas del Partido, se recomienda poner el caso en conocimiento de la 'Comisión de prevención, control y actuación contra las violencias machistas' que, aplicará el presente protocolo iniciando el procedimiento que corresponda. En el caso de PROCEDIMIENTO COMPLEJO, con la ayuda del grupo de expertos que sea requerida, asesorará sobre los mecanismos y servicios públicos de los que dispone, así como información de organizaciones y asociaciones especializadas adaptada a las circunstancias según el caso.

CAPITULO 11.- NORMATIVA SUPLETORIA DE APLICACIÓN EN LO NO PREVISTO EXPRESAMENTE EN EL PRESENTE PROTOCOLO y DE INTERPRETACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MISMO

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul, el 11 de mayo de 2011, por el que España consiente en obligarse por el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

Ley 4/2015, de 27 de Abril, del Estatuto de la Víctima del delito, publicado en el BOE número 101, de 28 de Abril de 2015, Referencia: BOE-A-2015-4606.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera

Para la creación del equipo de expertas y expertos se solicitará a toda la militancia la comunicación de perfiles o contactos y disposición para formar parte del listado, que se gestionará de manera centralizada por la Comisión, señalando el territorio de ubicación.

Se solicitarán perfiles de juristas, salud mental, sexólogas, intervención social, etc.

Igualmente se elaborará un listado de organizaciones y redes de apoyo existentes y con las que compartimos espacios y visión en el movimiento feminista, para facilitar la implementación de las medidas contenidas en el presente protocolo, incluidas las formativas y de prevención.

Disposición final segunda

Si en el transcurso de una investigación (en cualquier momento e ítem de la misma, desde el inicio hasta su conclusión, incluso una vez concluido), quedara acreditado que alguna de las partes que han conformado o intervenido en el caso, ha hecho un uso contrario a los objetivos de este protocolo; ha habido un manifiesto abuso o mala fe en su utilización o ha existido manifiesta falta a la verdad; ha actuado con manifiesta conculcación de los principios rectores y prácticos recogidos en el presente protocolo, se procederá por la Comisión a la propuesta motivada de apertura de expediente disciplinario estatutario, en el plazo de un mes desde que se tenga conocimiento de dicha actuación, cuando la persona sea militante.

Para el supuesto de que dicha persona no sea militante o se trate de una organización o colectivo, la Comisión propondrá la emisión de comunicación por parte de la dirección respecto a la persona, organización o colectivo en cuestión, que podrá ser de carácter privada o pública, a decisión de la dirección del PCE.