



PROTOCOLO
FRENTE
AL ACOSO
SEXUAL
EN EL PSOE

Contenido:

1. INTRODUCCIÓN.	3
2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
4. TIPOS DE ACOSO SEXUAL.....	6
5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS.....	7
6. PREVENCIÓN PROACTIVA Y MEDIDAS DE DETECCIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO.....	8
7. ÓRGANO CONTRA EL ACOSO	8
8. DEL SOLAPAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL O ADMINISTRATIVO O LABORAL INTERNO.....	9
9. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	9
10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE	10
11. DERECHOS DE LA PERSONA AFECTADA POR LA COMUNICACIÓN.	10
12. PLAZO DE CONSERVACIÓN DE LOS DATOS	10
13. SUPLETORIEDAD Y COEXISTENCIA DEL PROTOCOLO DE ACOSO DEL PSOE EN EL ÁMBITO LABORAL.....	11
ANEXO I.- PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS.....	12

1. INTRODUCCIÓN.

El Partido Socialista Obrero Español se define estatutariamente como defensor de los derechos de todas las personas y, en especial, feminista. Nuestro partido ha defendido, defiende y defenderá los derechos de las mujeres como universales, asumiendo la agenda feminista como llevamos haciendo desde hace décadas, porque ser socialista es ser feminista. Nosotras y nosotros hemos promovido y consolidado los mayores avances en la defensa de la igualdad en la historia de nuestra democracia, aprobando hitos legislativos como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En el ámbito laboral respecto de las personas trabajadoras del PSOE la organización cuenta con un Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o cualquier otra circunstancia personal o social del Partido Socialista Obrero Español, negociado con los representantes de los trabajadores desde el año 2021, validado por la Comisión Ejecutiva Federal.

Transitoriamente en el año 2023 la Comisión Ejecutiva Federal acordó considerar aplicable el protocolo de ámbito laboral a todos los ámbitos de la organización, en aquello que pudiera ser aplicable.

En el 41º Congreso Federal del PSOE se incorporó como Disposición Transitoria Tercera la necesidad de actualizar estos instrumentos normativos *«frente al acoso sexual dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen»*. Igualmente, dicha Disposición Transitoria Tercera establecía que sería un *«órgano especializado e independiente el que analice todas las denuncias de acoso que reciba el PSOE en este ámbito, compuesto por especialistas en la materia, que serán nombrados por la Comisión Ejecutiva Federal entre personas con acreditada formación y experiencia»*.

Cumpliendo este mandato nuestra organización ha desarrollado el presente Protocolo frente al acoso sexual en el PSOE, en consonancia con el Protocolo laboral existente con sus necesarias adaptaciones y conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Conforme a ello se ha tenido en cuenta en su elaboración las Resoluciones aprobadas en el 41º Congreso Federal del PSOE, los Estatutos Federales; el Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo; y el Sistema de Gestión de Riesgos para la Prevención de Delitos por el Departamento de Cumplimiento Normativo.

El presente Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso regula las medidas preventivas, la gestión, y respuesta del PSOE ante las situaciones que entren dentro de su ámbito de aplicación, conocidas a través de:

- la página web <https://cade.psoe.es/> en su en su vertiente de “Órgano contra el Acoso”.
- correo electrónico dirigido al “Órgano contra el Acoso”.
- correo postal a la calle Ferraz, n.º 70, 28008 de Madrid, dirigiéndose al “Órgano contra el Acoso”.

2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS

Este Protocolo nace de nuestro firme compromiso con la igualdad y con el claro objetivo de que el partido sea un espacio libre de acoso sexual, como expresión de violencia, en el que se respete y garantice, de manera real y efectiva, la plena igualdad entre sexos, así como cualquier otra conducta que comporte situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Nuestro convencimiento en la lucha por la igualdad debe ser un principio que no solo oriente y guíe nuestra actividad y acción institucional, sino que también debe ser un principio transversal en nuestra organización. Así, la igualdad entre mujeres y hombres, la lucha contra cualquier otro tipo de acoso debe ser un principio que impregne toda nuestra actividad como partido en cualquier rincón del país.

En este sentido, el PSOE, en su amplio compromiso con la igualdad, incorporó tras el 41º Congreso, expresamente como falta muy grave, en su artículo 86.i) la mala conducta cívica o ética que contravengan nuestras resoluciones relativas a violencias contra las mujeres o contra cualquier colectivo vulnerable.

Como principios básicos se reconocen los siguientes:

- Con un carácter preventivo frente al acoso se reconocen los siguientes principios generales: i. Tolerancia cero. ii. Igualdad. iii. Respeto a la dignidad personal. iv. Voluntariedad.
- Todas las personas incluidas dentro del ámbito aplicable de este protocolo tienen derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual y/o expresión de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

- El PSOE se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- El PSOE velará por el mantenimiento de un entorno exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en la organización.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso, así como a informar y formar a toda la militancia y la organización sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.
- Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas, las previstas en sus entornos laborales y las judiciales que pudieran tomar de forma individual a plantear, en el seno de la organización, la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en este Protocolo.
- El procedimiento previsto en este Protocolo tiene como principios básicos el respeto, la dignidad y la integridad de las personas afectadas, además de la imparcialidad y la objetividad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

a. Ámbito de aplicación subjetivo

El ámbito de aplicación del presente Protocolo se extiende sobre las conductas que, dentro o fuera de la organización, efectúen:

- las personas afiliadas al PSOE,
- las personas que ostentan cargos orgánicos del PSOE,
- las personas que ostentan cargos públicos que representan al PSOE,
- las personas voluntarias que colaboren con el PSOE,
- y aquellas personas que, sin estar afiliadas, tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica por el PSOE o sus representantes, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen.

b. **Ámbito de aplicación objetivo**

El presente Protocolo se aplica en todas aquellas situaciones de acoso sexual que sucedan en cualquier ámbito territorial, en ámbitos institucionales o propios de la organización, sin exclusiones.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual no consentidos, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental). Se incluyen las conductas físicas, verbales y no verbales.

4. **TIPOS DE ACOSO SEXUAL**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- a) **Acoso “quid pro quo”:** Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones personales en el ámbito de la organización o que dependan de ella o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente.
- b) **Acoso ambiental:** El sujeto activo del acoso crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la organización o de las personas incluidas en el ámbito subjetivo, con independencia de su posición o estatus dentro o fuera de la organización.

5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS.

Cada denuncia presentada será tratada de forma profesional, independiente y confidencial, adoptando las medidas oportunas en cada momento para proteger y asegurar el cumplimiento de la normativa, protocolos y demás procedimientos que nos son de aplicación, dotando a la organización de una mayor transparencia.

No represalias. El PSOE no adoptará ningún tipo de represalias frente a las personas que presenten denuncias. Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, compañeras, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

Transparencia y accesibilidad: Este protocolo, así como el correo establecido, el acceso al canal digital de comunicaciones habilitado por el Partido, se publicará en su sitio web, en un lugar fácilmente accesible. La persona denunciante podrá elegir el canal de comunicación que considere más oportuno, de entre todos ellos. La persona denunciante puede conocer cuál es la situación de la información que ha reportado.

Integridad y buena fe. La organización desarrolla este protocolo conforme al principio de buena fe, solicitando a cuantos intervengan en condición de denunciantes, denunciados o aquellos que analizan los hechos que se rijan conforme a este principio. La buena fe entendida como la conciencia honesta de que se han producido o pueden producirse hechos graves perjudiciales. Esa buena fe es la expresión de su comportamiento cívico y se contrapone a otras actuaciones que, por el contrario, resulta indispensable excluir de la protección, tales como la remisión de informaciones falsas o tergiversadas, así como aquellas que se han obtenido de manera ilícita.

Garantía de los derechos de las personas denunciantes e denunciados. El principio rector del Partido es garantizar los derechos fundamentales de las partes. Durante la instrucción y posterior decisión que la organización adopte, se garantizan los derechos constitucionales de la persona denunciada o a la/s persona/s a la que se refieran los hechos.

Confidencialidad y protección de datos. Las denuncias recibidas serán tramitadas atendiendo a las obligaciones de protección de confidencialidad, no revelándose a terceros la información relacionada con los hechos durante su análisis.

Se prestará especial atención al cumplimiento de lo establecido en el Reglamento 679/2016 General de Protección de Datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. La supervisión del cumplimiento de la normativa vigente de protección de datos corresponde al Delegado de Protección de Datos.

Independencia y autonomía. Las personas que forman parte del Órgano contra el Acoso, así como las personas que participen en el análisis de la denuncia por encargo de este, gozan de independencia y autonomía en el ejercicio de sus funciones.

6. PREVENCIÓN PROACTIVA Y MEDIDAS DE DETECCIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso, la organización proporcionará:

c. Información, sensibilización y difusión

El PSOE realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo a toda la organización con los medios habituales de comunicación con la militancia y los cargos públicos u orgánicos.

El presente protocolo será difundido entre todas las personas dentro del ámbito de aplicación y se informará de la existencia de este a las nuevas afiliaciones y personas que pudieran estar incluidas en su ámbito.

d. Formación

La organización se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención de acoso en los distintos niveles de la organización. Se prestará especial atención a los cargos públicos y orgánicos.

e. Detección temprana de situaciones de riesgo de acoso

Este Protocolo y las medidas que establece favorecen la sensibilización de todas las personas que incluye su ámbito de aplicación, lo que favorece la prevención y la detección temprana de situaciones de riesgo. Además, arbitra un procedimiento eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la adopción de las medidas necesarias para el estudio de las denuncias, que incluye medidas cautelares ante situaciones graves.

7. ÓRGANO CONTRA EL ACOSO

El Órgano contra el Acoso es nombrado por la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE (en adelante, CEF) será paritario y estará compuesto por especialistas en la materia. La CEF es competente, tanto para el nombramiento, como para de su destitución y cese.

El Órgano contra el Acoso deberá desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la organización, no podrá recibir

instrucciones de ningún tipo en su ejercicio y deberá disponer de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo.

Estará conformado por tres personas, una de ellas pertenecientes a la Comisión Federal de Ética y Garantías.

El Órgano contra el Acoso o las personas u órganos en los que se delegue será el encargado de recibir las denuncias que se realicen en el PSOE, asignar, en su caso, la persona que debe gestionar el caso, dirigir el estudio de la denuncia, proponer las medidas a adoptar de protección necesaria de la víctima, el asesoramiento de esta, y la realización de su informe final, donde podrá proponer la incoación de expediente sancionadores correspondientes, que se tramitarán según la normativa laboral o disciplinaria interna, según corresponda y siempre que se tenga capacidad por la organización para incoarlos, además de supervisar el correcto funcionamiento del presente Protocolo, así como realizar el seguimiento de la aplicación del mismo, proponer sus mejoras, cambios y propuestas de normativa interna o de organización para la prevención y lucha contra el acoso en nuestra organización.

8. DEL SOLAPAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL O ADMINISTRATIVO O LABORAL INTERNO

La existencia de este Protocolo no impide que las personas afectadas acudan a la vía jurisdiccional, laboral, que pudiera ser aplicable, o administrativa, que pudieran instar en el ejercicio de sus derechos.

Sin perjuicio de lo anterior, una vez se tenga conocimiento de la existencia de un procedimiento judicial, laboral o administrativo sobre los hechos de la denuncia, el Órgano contra el Acoso podrá acordar la suspensión del procedimiento hasta la finalización de aquellos, o hasta cuando a juicio del Órgano contra el Acoso concurren circunstancias que justifiquen su reanudación, valorando las consecuencias y conclusiones a los que estos hayan llegado y tuvieran conocimiento. El periodo de suspensión no computará a efectos de prescripción ni caducidad en caso de la posible incoación de un procedimiento disciplinario interno.

9. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

El procedimiento regulado en este Protocolo está diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y de cualquier tercero mencionado en la denuncia y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado.

10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Se otorgará protección a las personas denunciante que actúen de buena fe, conforme al presente Protocolo. El Órgano contra el Acoso o la persona en que este delegue acompañará, asesorará e informará a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles. Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia.

Podrán no ser de aplicación las medidas aquí previstas en el caso de las personas que comuniquen:

- Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información, cuando los hechos carezcan de toda verosimilitud o no sean constitutivos de acoso.
- Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.
- Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el presente Protocolo.

11. DERECHOS DE LA PERSONA AFECTADA POR LA COMUNICACIÓN.

Nuestro sistema de información cuenta con medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada.

Durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la denuncia tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la normativa, así como a la misma protección establecida para los denunciante, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

12. PLAZO DE CONSERVACIÓN DE LOS DATOS

Los datos que sean objeto de tratamiento podrán conservarse únicamente durante el tiempo imprescindible para la tramitación del procedimiento sobre los hechos informados.

Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, se procederá a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha

circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

Los datos personales relativos a las denuncias recibidas y a la tramitación del procedimiento solo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado para cumplir con la normativa. En ningún caso podrán conservarse los datos por un período superior a diez años.

13. SUPLETORIEDAD Y COEXISTENCIA DEL PROTOCOLO DE ACOSO DEL PSOE EN EL ÁMBITO LABORAL

El Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual del PSOE en el ámbito laboral será aplicable, siempre que sea posible por su naturaleza, a aquello que no sea previsto en este protocolo, y sin perjuicio, de aquello que sea aplicable de lo dispuesto en nuestra Política de gestión del sistema interno de información.

En los supuestos que se pueda dar la posibilidad de aplicación simultánea, por sus ámbitos de aplicación de ambos protocolos, en caso de activarse por la víctima simultáneamente se aplicará las reglas de solapamiento previstas en este Protocolo, sin perjuicio de que, en caso de estimación de la existencia de acoso sexual, ello pueda dar a las consecuencias previstas en ambos protocolos posteriormente en los distintos ámbitos disciplinario y laboral, tramitándose los correspondientes expedientes según las normas aplicables.

ANEXO I.- PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS

1. Procedimiento concreto del tratamiento de las denuncias en relación a este protocolo

Este procedimiento pretende garantizar de una manera eficaz y respetando en todo momento la confidencialidad, el derecho de quienes forman parte del Partido Socialista Obrero Español a un ambiente de participación política libre de acoso.

El Procedimiento se basa en las siguientes fases:

- Fase 1. Recepción de las denuncias.
- Fase 2. Admisión y evaluación de las denuncias.
- Fase 3. Análisis de los hechos denunciados.
- Fase 4. Terminación, conclusión y notificación a las partes.

a. Fase 1. Recepción de denuncias

El apartado “1. Introducción” del Protocolo, establece las diferentes vías para recibir denuncias.

La configuración de las diferentes vías, además de cumplir con la normativa aplicable, permite la trazabilidad y posterior seguimiento e información, si fuera necesario, desde la recepción de las denuncias (en el supuesto en el que se pruebe que los hechos comunicados son ciertos o con la relevancia necesaria para adoptar alguna medida interna o externa) hasta su archivo (en caso contrario).

Las denuncias podrán ser presentadas por la víctima o su representante legal y por cualquier persona que tuviera conocimiento de las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso en virtud del presente Protocolo.

Presentada la denuncia, se procederá a su registro asignándole un código de identificación. En el plazo máximo de 7 días naturales desde su recepción, se acusará recibo de la información recibida, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la denuncia. En el caso de que la denuncia se haya efectuado vía web el sistema acusará recibo de forma automática.

En las comunicaciones vía web, se estará a las siguientes prescripciones:

- Para realizar la denuncia, el usuario deberá cumplimentar un formulario y facilitar toda la información y evidencias de la que dispone basándose en hechos o indicios razonables, sin ánimo de venganza o de causar perjuicios o situaciones infundadas.
- Se dispone de un formulario que deberá cumplimentarse en cualquier caso consignando todos los datos de cada uno de los campos, dado que de omitir uno de ellos, los mecanismos implantados en el propio sistema impedirán continuar

con la tramitación de la denuncia, e impedirá proceder a su correspondiente análisis

Se garantizará la confidencialidad de las denuncias incluso cuando sea remitida por canales de comunicación que no sean los establecidos o a miembros del personal no responsable de su tratamiento, debiendo remitirse inmediatamente al Órgano contra el Acoso.

b. Fase 2: Trámite de admisión y evaluación preliminar

El Órgano contra el Acoso recibirá la denuncia correspondiente, asignándole a cada expediente un código único e individual. Se registrará la información cumplimentando los siguientes datos:

- Fecha de recepción.
- Código de identificación.
- Actuaciones desarrolladas.
- Medidas adoptadas.
- Fecha de cierre.

Este registro no será público y únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente, mediante auto, y en el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de aquella, podrá accederse total o parcialmente al contenido del referido registro.

Registrada la información, se efectuará el examen preliminar de cada denuncia recibida y se comprobará si aquella expone hechos o conductas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo. A continuación, se podrá:

- Inadmitir la denuncia, si se da alguno de los siguientes casos:
 - Cuando quede fuera del ámbito de aplicación de este Protocolo o no afecte al PSOE.
 - Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
 - Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de acoso sexual, según lo definido en este protocolo.
 - Cuando la denuncia carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio del Órgano contra el Acoso, indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito.
 - Cuando la denuncia no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una denuncia anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto.

En cualquiera de los anteriores casos, la denuncia se realizará de manera documentada indicando los motivos para la toma de una u otra decisión.

- Admitir a trámite la denuncia, en cuyo caso se remitirá comunicación al informante y solicitándole en este momento si fuera necesario, información adicional.

El informe de conclusiones sobre la admisión de la denuncia será fundamentado, motivado y remitido por el Órgano contra el Acoso a la Secretaría de Organización Federal si el caso, por su gravedad o transcendencia, así se lo requiriera.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual el Órgano contra el Acoso, en cualquier momento, al órgano competente la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima.

Una vez admitida una denuncia, para la protección de las víctimas de acoso, la organización adoptará las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la víctima, y especialmente de su salud a propuesta del Órgano contra el Acoso.

Estas medidas serán:

- Puesta a disposición de ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente, si tiene una relación laboral con la organización.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en la tramitación del procedimiento a raíz de la denuncia presentada.
- Puesta a disposición de asesoramiento y acompañamiento legal, así como orientación e información sobre todos los recursos públicos disponibles y la protección legal, judicial, administrativa o laboral que le corresponde como víctima.
- De estas medidas que se podrán a disposición de la víctima, se dará traslado por escrito a la misma informándola expresamente de todas ellas.

c. Fase 3: Análisis de los hechos denunciados

En el supuesto de admisión de la denuncia debe ser analizada por el Órgano contra el Acoso o por la persona en que este delegue, el plazo para dar respuesta al análisis de las actuaciones será como máximo de 3 meses, pudiéndose prorrogar por otros tres meses en casos de extraordinaria complejidad o circunstancias justificadas, y siempre que se no haya acordado la suspensión por solapamiento judicial, laboral o administrativo.

El Órgano contra el Acoso o la persona en que este delegue acompañará, asesorará e informará a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

Esta fase comprenderá todas aquellas actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados. En el transcurso de la misma se garantizará el

cumplimiento de las prescripciones en materia de protección de datos de carácter personal.

El Órgano contra el Acoso o la persona en que este delegue deberá contactar a las partes afectadas por separado para recabar su versión de los hechos. Durante este proceso, las partes podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección.

d. Fase 4: Terminación de las actuaciones

El Órgano contra el Acoso o la persona en que este delegue, procederá a realizar un informe completo de la denuncia en el que se incluirá la información descriptiva, los datos aportados por la persona denunciante, valoración del contenido, análisis de la información en términos de riesgo y las medidas propuestas o las ya realizadas previamente. Contendrá una mención especial relacionada con las medidas de protección a la denunciante.

Una vez finalizada la fase de análisis, se procederá a emitir un informe sobre las medidas a proponer al órgano correspondiente por su competencia que en cada caso corresponda y con capacidad para la toma de decisiones en lo que a medidas a adoptar se refiere. La decisión deberá ser adoptada antes de la expiración del plazo de 3 meses, finalizada la instrucción.

Estas conclusiones podrán ser:

- Denuncia no procedente: si los hechos denunciados concluyen que no se ha producido ningún tipo de acoso sexual, el órgano competente en cada uno de los casos lo comunicará al informante junto con los motivos que han dado lugar a esa decisión.
- Denuncia procedente:
 - o de quedar acreditados y ser trascendentes los hechos que fundamentan la comunicación, se detallarán en un informe los motivos que sustentan esa conclusión.
 - o de quedar acreditado que los hechos que fundamentan su comunicación son verosímiles y trascendentes, pero no se ha podido acreditar la transcendencia de los mismos ni todos sus extremos, por no disponer la organización de los medios técnicos o legales para ello, se detallarán en un informe los motivos que sustentan esa conclusión.

En los supuestos de denuncia procedente, cuando los hechos aparentemente pudieran revestir el carácter de delito conforme al código penal serán trasladados al Ministerio Fiscal, si no hubieran sido ya denunciados ante este o los Juzgados penales, para que este valore, en su caso, la pertinente querella prevista en el artículo 191.

El informe de conclusiones contendrá el resultado de la fase de análisis, detallándose de manera clara y concisa los siguientes puntos:

- Antecedentes del expediente y contexto del caso, personas o departamentos objeto del procedimiento.
- Objeto y finalidad del procedimiento.
- Relación de las evidencias utilizadas.
- Conclusiones.
- Plan de acción o medidas a adoptar por la organización incluyendo, en su caso, el traslado al Ministerio Fiscal, ya sean disciplinarias o correctivas en función del tipo de denuncia, y la información a facilitar a la víctima, respecto de las vías legales, judiciales, especialmente penales, administrativas o laborales, que debe instar para la adecuada acreditación de la trascendencia de los mismo y todos sus extremos, y así dar lugar a las sanciones penales o de otra naturaleza que pudieran corresponder.

Este informe será aprobado por el Órgano contra el Acoso y elevado al órgano competente para la toma de decisiones, la Comisión Ejecutiva Federal, en caso, de proponer la incoación de expediente disciplinario y/o a la Gerencia Federal, si cabe la iniciación de procedimiento sancionador laboral, por ser aplicable la normativa interna o se tenga poder sancionador laboral, o en caso de que afecte o pueda afectar a Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo del PSOE, para su remisión al Comité de Cumplimiento Normativo a los efectos oportunos.

Igualmente, como consecuencia, del contenido del informe, la Comisión Ejecutiva Federal, podrá adoptar cualesquiera otras medidas que considere adecuadas en relación con los hechos dentro de su competencia, generales o particulares, en relación a la persona denunciada, conforme a nuestras normas internas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso, pero, en su caso, tras el pertinente procedimiento sancionador disciplinario interno, la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la expulsión de la organización, la organización tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de la misma, siempre que esto sea posible. En estas medidas tendrá preferencia de trato la persona acosada.

2. Mala fe y uso irresponsable de este protocolo.

La denuncia de hechos con temerario desprecio a la verdad o el uso irresponsable de este protocolo no está admitido por el Partido. Los canales de comunicación deben exclusivamente ser utilizados por parte de los miembros de la organización de forma responsable.

El PSOE se reserva el ejercicio de medidas disciplinarias conforme al Convenio Colectivo de aplicación vigente y conforme a la normativa interna del PSOE, en caso de usos irresponsables graves.

Las personas que lleven a cabo el análisis de denuncias cuando concluyan que los hechos comunicados son efectuados con temerario desprecio a la verdad archivarán la denuncia, documentando los motivos por los que archiva el expediente.

3. Conflictos de interés

El Partido garantizará la ausencia de conflicto de interés adoptando las medidas necesarias para evitar la participación de cualquier persona que pueda presentar conflictos de interés con relación a la denuncia presentada. Así, cuando cualquier miembro con competencia en virtud de este Protocolo pueda tener un conflicto de interés, será excluido del proceso de tramitación y gestión de la denuncia.

Los miembros excluidos tienen la obligación de reservar la más estricta confidencialidad de todo aquello que puedan haber conocido hasta su exclusión y deberán en todo caso, abstenerse de efectuar intromisión alguna en el proceso de tramitación.

La persona afectada por la comunicación y el denunciante tendrán derecho a recusar a cualquier miembro con competencia en virtud de este Protocolo, de forma justificada, en el plazo de 10 días naturales desde que tengan conocimiento de su participación en la denuncia.