



**PROTOCOLO  
DE  
ACTUACIÓN  
EN LOS  
CASOS DE  
VIOLENCIA  
DE GÉNERO**

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

■ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
■ ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
■ DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	4
■ COMISIÓN DE IGUALDAD	6
■ LAS DEMANDAS	8
■ PRESENTACIÓN DE DEMANDAS	8
■ PROCEDIMIENTO INTERNO DE COPOE	9
■ PROCEDIMIENTO FORMAL	10
■ TIPIFICACIÓN DE FALTAS	10
■ SANCIONES	14
■ DIVULGACIÓN	16
■ POLÍTICA DE FORMACIÓN	16
■ EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	16
■ ESQUEMA-RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE PROTOCOLO	17

Documento elaborado por la Junta Directiva de COPOE y publicado el 19 de mayo de 2024.

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Este protocolo surge de una iniciativa demandada por la comunidad, es decir, una iniciativa que responde a lo que las asociaciones solicitan al no existir mecanismos claros de actuación ante estas situaciones, ni en los estatutos ni en el reglamento interno actual.

Este documento quiere incidir especialmente en principios como la igualdad entre las personas y la seguridad y protección. Ha sido elaborado en el seno de la Junta Directiva de COPOE a modo de borrador y sometido a debate y aportaciones para ser aprobado en Asamblea General, tal como se regula la participación democrática de la entidad y se recoge en los artículos 17 y 23 de los actuales estatutos y los artículos 5, 6 y 7 del reglamento interno, artículos que regulan la participación en la organización y especialmente en las asambleas.

## ■ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia contra las personas, especialmente las mujeres por la especial vulnerabilidad histórica, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Estos derechos aparecen garantizados en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores y en las normativas autonómicas y europeas.

Las organizaciones que constituyen COPOE afirmamos con rotundidad que no toleraremos la violencia de género y nos comprometemos a regular, por medio del presente protocolo, esta problemática sexista en todos los ámbitos de nuestra competencia, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las demandas presentadas por las víctimas con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales y autonómicas existentes, siempre con el respeto y acatamiento de las sentencias de la Justicia.

## ■ ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará en la entidad COPOE de conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos, actos de violencia de género, o cualquier otra conducta contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las demandas que puedan formular quienes hayan sido víctimas del mismo.

COPOE se compromete a garantizar la seguridad y salud de toda persona que forme parte de la Confederación o que colabore con la misma o las que participen de las actividades tanto ordinarias como extraordinarias. La entidad debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de contextos exentos de riesgos para la integridad física y psíquica de los participantes. Asimismo, la entidad asume la obligación de dar a conocer a las personas beneficiarias/participantes y a las entidades con las que mantiene relaciones la política de la entidad para combatir la violencia de género, el acoso sexual y sexista.

## ■ DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- **Conductas acosadoras:** Descalificaciones públicas y/o privadas, aisladas y/o reiteradas sobre la persona y su trabajo, comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual, impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente. Impartir órdenes vejatorias, las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, la orden de aislar e incomunicar a una persona y la agresión física.
- **Género:** Se entenderán los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres.

- **Violencia de género:** La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.
- **Violencia contra la mujer:** Se deberá entender toda 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.
- **Violencia contra la mujer por razones de género:** Se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada, que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica. Comprende, asimismo, las amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.
- **Violencia física:** Comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.
- **Violencia psicológica:** Comprende toda conducta u omisión intencional que produzca en una mujer una desvaloración o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.
- **Violencia sexual y abusos sexuales:** Comprende cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, incluida la exhibición, la observación y la imposición, mediante violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, de relaciones sexuales, con independencia de que la persona agresora pueda tener con la mujer una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco. La violencia sexual contra mujeres incluye la agresión sexual, el abuso sexual, y el acoso sexual.
- **Acoso por razón de género:** Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con la condición sexual de una persona en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, o en la organización y/o participación de las actividades de COPOE que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Victimización primaria:** La sufrida por la víctima como resultado directo de la acción cometida por el presunto infractor.
- **Victimización secundaria:** Es la que sufre la víctima cuando, a consecuencia de un acto de violencia de género, tiene que comparecer ante los miembros de la Comisión de Igualdad de COPOE o de las organizaciones que la componen, los profesionales sanitarios, policiales o judiciales, y que supone una nueva agresión (especialmente psicológica) no deliberada, al recordar, reproducir y revivir la situación padecida, aunque no por ello resulta menos dañina en ocasiones que la victimización primaria.
- **Perspectiva de género:** Supone integrar en el análisis las relaciones de poder implícitas en las relaciones de género, visibilizando y poniendo en valor todo aquello relacionado con lo femenino, rompiendo con la hegemonía de lo masculino, al objeto de evaluar las implicaciones para las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género, cualquier acción planificada (incluida la legislación, las políticas o los programas) en todos los ámbitos y a todos los niveles.

## ■ COMISIÓN DE IGUALDAD

En cada organización se nombrará una persona responsable de Igualdad de género. La relación de personas será comunicada a la directiva de COPOE. Los responsables de Igualdad de cada organización serán coordinados por una persona de la directiva de COPOE que será la **responsable de Igualdad de la Confederación**. Todas ellas constituirán la **Comisión de Igualdad**, el órgano responsable de las cuestiones de igualdad de género en la COPOE.

Con independencia de lo anterior y sin perjuicio de las facultades de los componentes de la Comisión de Igualdad, los directivos de COPOE y de las organizaciones que la componen cumplirán y harán cumplir el presente Protocolo en sus respectivos ámbitos territoriales.

### Las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Ser el núcleo impulsor de la organización, manteniendo la voluntad de cooperación, colaboración y mejora de las actuaciones a desarrollar en COPOE en materia de violencia de género.

- Evaluar la aplicación y velar por el cumplimiento de los objetivos del Protocolo, así como promover las mejoras y las actualizaciones que se deriven de su evaluación. Difundir y aplicar el Protocolo tanto entre las y los profesionales de las diferentes organizaciones que integran COPOE, como entre la ciudadanía.
- Consensuar y aplicar las estrategias y los instrumentos que contribuyan a hacer más efectivo el tratamiento integral de la violencia machista dentro de COPOE.
- Mantener espacios de coordinación periódicos.
- Cumplir y hacer cumplir los acuerdos tomados en el marco de la Comisión de Igualdad y contribuir activamente a mejorar este Protocolo.
- Compartir la información necesaria y previamente acordada, que permita evitar la victimización secundaria de las mujeres, evaluar el trabajo y conocer la realidad del funcionamiento de COPOE y las organizaciones que la integran.
- Promover la utilización de los canales de denuncia habilitados por COPOE, con el fin de simplificar la transmisión de información entre los responsables de Igualdad de la Confederación y las víctimas.
- Colaborar con la víctima, en caso que la misma haya interpuesto la denuncia correspondiente, ofreciéndole su apoyo, ayuda y asesoramiento, y suministrándole, o poniendo a disposición del juzgado o de las autoridades, toda la información que disponga sobre la infracción supuestamente cometida.
- Promover la formación específica necesaria y la capacitación profesional de los responsables de Igualdad de la Confederación, de los miembros de la Comisión de Igualdad y del resto de directivos de COPOE y las organizaciones que la componen.
- Desarrollar, en función de las necesidades detectadas, los circuitos de atención específicos que conforman el Protocolo. Para ello, y en todo caso, la Comisión de Igualdad trabajará para:
  - ◆ Evaluar y procurar la atención a las necesidades específicas de aquellas mujeres que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad.
  - ◆ Elaborar planes adecuados de prevención y sensibilización de la violencia machista y/o de género en COPOE y en las organizaciones que la conforman.
  - ◆ Elaborar planes de difusión y aplicación de este Protocolo en todas las actividades desarrolladas y organizadas por COPOE, o por cualquiera de las organizaciones que la componen.

- La aplicación de la perspectiva de género a cualquier documento y/o actividad desarrollada y organizada por COPOE, o cualquiera de las organizaciones que la integran, así como la interpretación bajo la perspectiva de género de este Protocolo, de los estatutos de COPOE, o de cualquier documento elaborado por COPOE, o cualquiera de las organizaciones que la componen.
- En cualquier caso, corresponde exclusivamente a la Comisión de Igualdad de COPOE la interpretación del presente Protocolo y la imposición de las sanciones recogidas en el mismo.

Esta Comisión de Igualdad, o el responsable de Igualdad de cualquiera de las organizaciones pertenecientes a esta Confederación, denunciará ante las autoridades competentes (Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, Fiscalía o Juzgados), la comisión de todo acto de violencia de género del que tenga noticia, que pudiera suponer la comisión de un delito de conformidad con el Código Penal en vigor, siempre que la víctima no lo hubiera denunciado con carácter previo.

La Comisión de Igualdad se reunirá una vez al año como mínimo, para evaluar la aplicación, implementación y desarrollo del Protocolo, así como las posibles propuestas de mejora del mismo.

La Comisión de Igualdad dará cuentas de sus actuaciones en las asambleas ordinarias anuales de COPOE.

## ■ LAS DEMANDAS

### ■ PRESENTACIÓN DE DEMANDAS

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima podrá presentar demanda ante el órgano o persona competente. La persona competente para la recepción de las demandas será la persona componente de la **Comisión de Igualdad** de cada organización, quienes estarán coordinadas por una persona responsable de Igualdad de la Confederación.

Toda persona miembro de COPOE, o de las organizaciones que la componen, que tenga sospechas de una situación de violencia de género que esté sufriendo otro de sus miembros o cualquier persona que participe en sus actividades, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la Comisión de Igualdad o del responsable de la misma en su ámbito territorial, a través de las vías establecidas en el presente Protocolo.

En todo caso, cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o cualquier responsable de la misma en su ámbito territorial, podrá actuar de oficio, sin necesidad de demanda previa por parte de la víctima o de un tercero, siempre que sea testigo, tenga noticias o conocimiento, por cualquier medio, de la comisión de un acto de violencia de género.

## ■ PROCEDIMIENTO INTERNO DE COPOE

La persona responsable de Igualdad de la organización afectada iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación pudiendo acceder a cualquier persona y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios entrará en contacto de forma confidencial con la persona denunciada para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

**La persona responsable de Igualdad de la organización afectada informará a la Comisión de Igualdad de la COPOE en un plazo máximo de 7 días laborables.**

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de violencia de género, y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias que rodeen a la víctima.

En el plazo de 7 días laborables, contados a partir de la presentación de la demanda a la organización se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días. Del resultado del procedimiento el responsable de Igualdad de la organización afectada informará a la Comisión de Igualdad de COPOE.

Prohibición de mediación y/o conciliación. En todas las situaciones de violencia de género la mediación está vedada como medida alternativa de resolución de conflictos, tal y como recoge el artículo 44.5 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y 48.1 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.

## ■ PROCEDIMIENTO FORMAL

La persona que realice la demanda a COPOE o a una de las organizaciones que la componen informará del proceso judicial que sigue la denuncia si la hubiera y tanto COPOE como las organizaciones que la componen se comprometen a seguir estrictamente todas las medidas judiciales y sentencias que provengan del órgano competente como, por ejemplo, órdenes de alejamiento.

Mientras no se resuelva el caso por vía formal judicial, se podrán aplicar medidas cautelares como el distanciamiento inmediato de los implicados con el objetivo de impedir situaciones incómodas o de riesgo para la integridad física o psíquica. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad, así como de las actuaciones llevadas a cabo.

## ■ TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Se considera «falta» cualquier hecho definido en este Protocolo como un acto de violencia contra la mujer o por razón de género, que constituya o pueda constituir un acto de violencia que implique o pueda implicar para la víctima 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, tanto en su vida pública como privada, cometido por una persona contra otra, siempre que cualquiera de ellas, o ambas, pertenezcan a COPOE o a cualquiera de las organizaciones que la componen, que cualquiera de ellos participe en cualquier actividad de COPOE o de las organizaciones que la componen, aunque no pertenezcan a las mismas.

Las faltas se clasifican en «leves», «graves» y «muy graves».

**Serán consideradas como **muy graves** las siguientes faltas:**

- Chantaje sexual.
- Acoso ambiental y el acoso sexista.
- Adopción de represalias con carácter habitual o reiterado, contra la misma o diferente persona.
- El asesinato y el homicidio, incluso el imprudente, y las tentativas de aquellos.

- Las lesiones ocasionadas al feto y el aborto.
- Las lesiones graves. Se considera una lesión «grave» la que provoque la pérdida o inutilidad de un órgano o miembro, o de un sentido, la impotencia, la esterilidad, una deformidad, o una grave enfermedad somática o psíquica, así como toda aquella que menoscabe la integridad corporal o la salud física o mental y necesite tratamiento para su sanación con posterioridad a la primera asistencia médica.
- La detención ilegal o el secuestro.
- La amenaza muy grave. Se consideran amenazas «muy graves» las consistentes en causar un mal que constituya delitos de homicidio, lesiones, aborto, contra la libertad, torturas y contra la integridad moral, la libertad sexual, la intimidad, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, exigiendo una cantidad o imponiendo cualquier otra condición, aunque no sea ilícita, y el culpable hubiere conseguido su propósito.
- La agresión sexual.
- La revelación de secretos o la vulneración de la intimidad sin el consentimiento de la persona afectada, apoderándose de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, o interceptando sus telecomunicaciones o utilizando artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, o accediendo por cualquier medio a los mismos, sin estar autorizado, o que los altere o utilice en perjuicio del titular de los datos o de un tercero.
- La difusión, revelación o cesión a terceros, sin la autorización de la persona afectada, de imágenes o grabaciones audiovisuales obtenidas con la anuencia de la persona afectada en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente su intimidad personal.

**Se considerarán graves las siguientes faltas:**

- Invitaciones reiteradas de carácter impúdico o comprometedor.
- La observación clandestina, realizada reiteradamente.
- Descalificaciones reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios reiterados y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

- Actos reiterados que comporten vigilancia extrema y continuada.
- Aislar e incomunicar conscientemente a una persona, de forma reiterada.
- Las lesiones que causen un menoscabo psíquico o una lesión de menor gravedad que no requiera de tratamiento médico posterior al que, en su caso, haya tenido lugar tras la primera asistencia médica.
- Las amenazas consistentes en causar un mal que constituya delitos de homicidio, lesiones, aborto, contra la libertad, torturas y contra la integridad moral, la libertad sexual, la intimidad, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, que no haya sido condicional, o que el culpable no haya conseguido su propósito.
- Las coacciones, cuando sin estar legítimamente autorizado se impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto.
- Las injurias o vejaciones injustas, realizadas reiteradamente, que no tengan la consideración de falta «muy grave».
- Las expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual, realizadas reiteradamente, que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, que no tengan la consideración de falta «muy grave».
- La publicación o divulgación, su difusión, revelación o cesión a terceros, sin el consentimiento de la persona afectada, de imágenes o grabaciones audiovisuales de dicha persona cuando las mismas hayan sido recibidas de un tercero y su publicación, divulgación, difusión, revelación o cesión menoscabe gravemente la intimidad personal de la persona afectada.
- El trato desfavorable y reiterado por motivos de género, o por la circunstancia de embarazo o maternidad.
- El incumplimiento del presunto infractor de la medida de alejamiento y prohibición de comunicación o contacto por cualquier medio, del actor respecto de la víctima, en el seno interno de COPOE y de cualquiera de las organizaciones que la integran, así como en cualesquiera actividades desarrolladas, organizadas o en las que participe COPOE o cualquiera de las organizaciones que la integran.

## Se considerarán **leves** las siguientes faltas:

- La invitación de carácter impúdico o comprometedor.
- La observación clandestina.
- Descalificaciones sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Actos que comporten vigilancia extrema.
- Aislar e incomunicar conscientemente a una persona.
- Las amenazas que no sean graves o muy graves.
- Las coacciones que no sean graves.
- Las injurias o vejaciones injustas que no tengan la consideración de falta «grave» o «muy grave».
- Las expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, de forma puntual y no reiterada.
- El trato desfavorable por motivos de género, o por la circunstancia de embarazo o maternidad.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso **condición agravante cualificada**, el *abuso de situación de superioridad jerárquica*, así como la *continuidad de las conductas ofensivas* después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

También **se considera agravante la alevosía** (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son **circunstancias atenuantes**: haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido o confesar el hecho.

## ■ SANCIONES

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- **Faltas leves:** se notificará personalmente al actor y/o a la víctima cuando cualquiera de ellos sea miembro de COPOE y/o de cualquiera de las organizaciones que la componen.
- **Faltas graves:** suspensión de derechos asociativos y carta de censura, como, por ejemplo, el derecho a ser elegible para el desempeño de cargos en los órganos de gobierno y representación de COPOE y de cualquiera de las organizaciones que la componen, el derecho a voto en el seno de COPOE y de cualquiera de las organizaciones que la componen, organizar y/o tomar parte de las actividades desarrolladas y organizadas por COPOE o de cualquiera de las organizaciones que la componen, el derecho a participar en los cursos de perfeccionamiento, jornadas, congresos, seminarios, página Web y demás actividades, el derecho a recibir asesoramiento y ayuda técnica sobre realización de experiencias innovadoras y de trabajos de investigación-acción, el derecho a formar parte en los Proyectos de investigación organizados por la Confederación o por cualquiera de las organizaciones que la integran en los ámbitos autonómico, estatal, europeo e internacional, etc., sin que esta relación sea cerrada ni tenga el carácter de *numerus clausus*.

Atendiendo a la gravedad de los hechos y a la concurrencia de circunstancias agravantes cualificadas, agravantes sin cualificación y/o atenuantes, la Comisión de Igualdad impondrá dicha sanción por el tiempo que estime razonable entre los 18 meses como mínimo, y los 36 meses como máximo.

En todo caso, la imposición de una sanción grave conlleva el apartamiento inmediato del cargo que en ese momento pudiera ostentar el autor en COPOE o en cualquiera de las organizaciones que la componen, durante el tiempo que se determine en la sanción impuesta.

- **Faltas muy graves:** expulsión inmediata de la entidad, sin posibilidad de volver a ser parte de la misma durante 3 años como mínimo, y 10 años como máximo, en función de la gravedad de los hechos y la concurrencia de circunstancias agravantes cualificadas, agravantes sin cualificación y/o atenuantes, a criterio de la Comisión de Igualdad. En todo caso, dicho plazo no podrá ser inferior al tiempo de prisión que se establezca en sentencia penal, si la hubiere.

- **Graduación de agravantes y atenuantes:** la concurrencia de una atenuante y una agravante conlleva la anulación de las mismas entre sí. Una agravante cualificada equivale a dos agravantes, por lo que la concurrencia de una agravante cualificada y una atenuante equivale a una agravante.
- **Reiteración:** hay reiteración cuando un mismo acto de violencia de género se comete tres o más veces, ya sea contra la misma o contra diferente víctima. La comisión de tres o más faltas «leves» en el plazo de 3 años supondrá la comisión de una falta «grave». La comisión de dos o más faltas graves en el plazo de 10 años supondrá la comisión de una falta «muy grave».

La imposición de cualquiera de las sanciones anteriores conlleva aparejada la sanción o, en su caso, el mantenimiento, del alejamiento y prohibición de comunicación o contacto por cualquier medio, del actor respecto de la víctima, en el seno interno de

COPOE y de cualquiera de las organizaciones que la integran, así como en cualesquiera actividades desarrolladas, organizadas o en las que participe COPOE o cualquiera de las organizaciones que la integran, durante el tiempo que dure la sanción de suspensión de derechos o de expulsión de COPOE y de cualquiera de las organizaciones que la integran. Para las sanciones leves dicha medida se mantendrá durante 18 meses.

No obstante, se mantendrá o, si no la hubiere, se impondrá la medida cautelar de alejamiento y prohibición de comunicación o contacto por cualquier medio, del actor respecto de la víctima, en el seno interno de COPOE y de cualquiera de las organizaciones que la integran, así como en cualesquiera actividades desarrolladas, organizadas o en las que participe COPOE o cualquiera de las organizaciones que la integran, durante el tiempo que el procedimiento penal permanezca sub iudice, en el caso de existencia del mismo.

- **Prescripción:** las faltas que no hayan sido denunciadas o de las que no tenga conocimiento la Comisión de Igualdad, o cualquiera de los responsables de Igualdad de las organizaciones que integran COPOE, prescribirán: a los 18 meses desde que finalice su comisión las faltas «leves»; a los tres años desde que finalice su comisión las faltas «graves»; y a los diez años desde que finalice su comisión las faltas «muy graves».

A las personas que no sean miembros de COPOE o de cualquiera de las organizaciones que la integran se les aplicará las mismas sanciones que a sus miembros.

## ■ DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todas y todos los asociados en las organizaciones de COPOE. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todas y todos los asociados su publicación en los espacios públicos de información de COPOE.

En todo evento, actividad o acto organizado y/o desarrollado por COPOE o cualquiera de las organizaciones que la integran, o en los que cualquiera de ellas intervenga, se hará referencia a este Protocolo, facilitando el acceso al contenido del mismo (por ejemplo, mediante enlace a la Web donde se publique), con expresa mención a terceros ajenos a COPOE o a cualquiera de las organizaciones que la integran, que la participación en tal evento, actividad o acto implica el conocimiento, la sujeción y el acatamiento del mismo.

## ■ POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la entidad, incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles. La formación incidirá en la prevención y actuación siempre desde la perspectiva educativa, de bienestar de las personas y de la convivencia positiva.

## ■ EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de informar en las asambleas ordinarias de COPOE de los casos que se pudieran haber planteados en el año, así como de su resolución, siempre garantizando la confidencialidad de las personas implicadas. Esta información se presentará a la Junta Directiva y a la Comisión de Igualdad y será aprobado por la asamblea general.

Asimismo, informará sobre la divulgación, el seguimiento y la aplicación del Protocolo en todas las actividades, actos o eventos organizados y/o desarrollados por COPOE o cualquiera de las organizaciones que la integran, especialmente, en todo aquello relativo a la aplicación de la perspectiva de género y los principios rectores de este Protocolo a dichas actividades, actos o eventos, y en general, del desempeño de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad según este Protocolo.

## ■ ESQUEMA-RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE PROTOCOLO

- 1 Una víctima presenta demanda a la persona responsable de Igualdad de su organización.
- 2 El responsable de Igualdad de la organización informa a la Comisión de Igualdad de COPOE de que se abre el protocolo.
- 3 El Responsable de Igualdad de la organización comienza las gestiones, como informar a las personas implicadas y recabar información para conocer el caso en profundidad.
- 4 Es muy importante que el responsable de Igualdad de la organización se informe del estado de la cuestión en lo que al proceso judicial se refiere, es decir, que sepa si existen denuncias y sentencias.
- 5 De existir una denuncia formal se seguirá estrictamente lo que dicte la decisión del juez, sin perjuicio de la aplicación de este Protocolo en todo lo que no resulte contrario o incompatible con la resolución judicial.
- 6 El responsable de Igualdad de la organización en coordinación con la Comisión de Igualdad de COPOE valorará la gravedad de la situación y estudiará posibles sanciones como suspender de la condición de asociado, posibilitar el distanciamiento entre los implicados o la expulsión inmediata, si la gravedad fuera máxima, siempre respetando y acatando la sentencia judicial.
- 7 La persona responsable de la Comisión de Igualdad de COPOE informará en la Asamblea General de COPOE de los casos sucedidos en el año, manteniendo la confidencialidad incluso de las organizaciones implicadas.
- 8 La Asamblea de COPOE aprobará en su caso, cada año, las gestiones realizadas por la Comisión de Igualdad de COPOE.