



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA VIOLENCIA POR MOTIVOS DE ODIO

Aprobado por el Euzkadi Buru Batzar
el 9 de marzo de 2026 y ratificado
por la Asamblea Nacional el 23 de
marzo de 2026

ÍNDICE

1. Introducción.	3
2. Marco normativo.	5
3. Objetivos y ámbito de aplicación.	8
3.1 Objetivos.	8
3.2 Ámbito de aplicación.	8
4. Marco conceptual e identificación de conductas.	9
4.1 Violencia machista.	9
4.1.1 Acoso sexual.	10
4.1.2 Acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual o cualquier otra situación de discriminación:.....	11
4.2 Violencia por motivos de odio.	13
5. Medidas de prevención.	16
5.1 Sensibilización.	16
5.2 Formación.	16
6. Garantías y principios del procedimiento.	18
7. Procedimiento de actuación frente a un caso de violencia machista y/o violencia por motivos de odio.	21
7.1 Comunicación y valoración previa.	21
7.2 Procedimiento formal.	22
7.2.1 Inicio del proceso.	22
7.2.2 Conclusión del proceso. Elaboración del informe.	24
7.3 Información, asesoramiento y acompañamiento para la persona afectada.	25
8. Tipificación de faltas.	28
9. Evolución y seguimiento.	29
10. Vigencia del protocolo.	30
11. Aprobación y entrada en vigor.	31
ANEXOS.	32

1. Introducción.

Desde EAJ-PNV reafirmamos nuestro firme compromiso con la igualdad, declarando nuestra organización como un entorno libre de violencia machista y de violencia por motivos de odio, en el que se respeta y garantiza de manera real y efectiva la plena igualdad, así como la erradicación de cualquier conducta que implique acoso sexual o acoso por razón de sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión u origen nacional. En este sentido, mediante la adopción del presente protocolo, EAJ-PNV asume el compromiso de prevenir, detectar y erradicar toda conducta constitutiva de violencia machista y de violencia por motivos de odio, incluida la que pueda producirse en el ámbito digital.

Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos, en el artículo séptimo determina que los partidos políticos “deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan, 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”. Del mismo modo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en el artículo 17, obliga a todo partido político a instaurar un protocolo para prevenir, detectar y combatir la violencia machista.

Así, el presente protocolo se desarrollará siguiendo los parámetros y recomendaciones establecidos por el Gobierno Vasco, garantizando su adecuación al marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y de prevención y actuación frente a la violencia machista y a la violencia por motivos de odio. A tal efecto, el protocolo incorporará como base los principios de prevención, detección temprana, actuación y protección de las personas afectadas. Así, se asegurará un procedimiento claro, eficaz y confidencial, desde el respeto a los derechos fundamentales y a las garantías jurídicas pertinentes de todas las partes implicadas.

La violencia machista y la violencia por motivos de odio constituyen unas de las manifestaciones más graves de la discriminación, al tiempo que suponen una vulneración flagrante de diversos derechos fundamentales reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre otros, sus artículos 1 y 2 la igualdad y la prohibición de discriminación por cualquier condición. Además, son manifestaciones de prejuicios y de las relaciones de poder, que en el caso de la violencia machista es una manifestación de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres que guardan

relación con los roles de género y normas sociales que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su debido caso, sancionar. De hecho, el impacto de la violencia machista y la violencia por motivos de odio trasciende a la víctima directa, generando miedo e inseguridad en nuestra comunidad y debilitando los principios básicos de respeto, convivencia y pluralismo que sustenta a la sociedad vasca.

Señalamos, que a efectos de claridad expositiva y de sistematización del presente protocolo, y sin perjuicio del pleno respeto y reconocimiento a la diversidad de identidades y expresiones de género existentes, las referencias que se realizan a “mujeres” y “hombres” se entienden con perspectiva inclusiva. Así, todas las referencias recogidas en este protocolo se entenderán aplicables a la totalidad de las personas que conforman la organización, con independencia de su identidad o expresión de género, asegurando en todo caso el respeto a la dignidad, la igualdad de trato y la no discriminación.

Consecuentemente, cumpliendo con lo establecido en el Título II de nuestros Estatutos Nacionales, EAJ-PNV afirma tajantemente que no tolerará la violencia machista ni la violencia por motivos de odio, ni cualquier conducta que implique acoso sexual o acoso por razón de sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión u origen nacional, comprometiéndose a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las denuncias presentadas, que se aplique con las debidas garantías, así como la garantizar la formación e información necesarias para prevenir cualquiera de las conductas mencionadas a través de la implantación de cuantas medidas sean necesarias y la difusión del presente protocolo.

2. Marco normativo.

Durante las últimas décadas, la Organización de las Naciones Unidas han desarrollado un amplio marco normativo en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. Entre los instrumentos más relevantes se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979, que constituye el principal tratado internacional jurídicamente vinculante en esta materia.

Asimismo, a nivel europeo son reseñables la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, clave porque garantiza la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, combatiendo la discriminación salarial y laboral, y la Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, que refuerza la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, estableciendo normas comunes de prevención y protección de las víctimas en toda la Unión Europea.

El Convenio de Estambul, con el objetivo de crear una Europa libre de violencia contra las mujeres, entiende la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos, incluyendo “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”.

En lo relativo a la violencia por motivos de odio, entre los principales referentes se encuentra la ONU, dado que la implantación de tratados ha logrado establecer obligaciones claras en materia de igualdad y no discriminación. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 obliga en su artículo 20.2 a los Estados a prohibir por ley toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia.

En el ámbito europeo, el Consejo de Europa ha desarrollado normas clave, entre ellos el Convenio Europeo de Derechos Humanos o las recomendaciones de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) sobre la lucha contra los delitos de odio y el discurso de odio.

Estos instrumentos, junto con otros acuerdos y recomendaciones internacionales, han servido de referencia fundamental para el desarrollo de políticas públicas, marcos legislativos y protocolos de actuación orientados a garantizar la igualdad real y efectiva y a prevenir cualquier forma de discriminación.

La dignidad de la persona (art. 10.1 CE), la igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 14 CE), la integridad física y moral (art. 15 CE), así como los derechos a la intimidad personal y familiar, al honor y a la propia imagen (art. 18 CE) son derechos fundamentales.

Así, teniendo de base los mencionados derechos, el artículo 4 de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación determina que “queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”.

En el Código Penal destacan el artículo 22.4, que determina la circunstancia agravante por motivos discriminatorios; el artículo 510, que tipifica los delitos relacionados con la incitación al odio, la discriminación o la violencia contra grupos o personas por motivos discriminatorios; el artículo 314 que castiga la discriminación laboral grave cuando, tras la intervención administrativa, el responsable persiste en mantener la desigualdad; y los artículos 511 y 512 que sancionan la discriminación cometida por autoridades o funcionarios en servicios públicos y las empresas privadas.

A nivel autonómico son aplicables el Decreto Legislativo 1/2023 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres y la Ley 4/2024 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

De acuerdo con la normativa interna, los Estatutos Nacionales, aprobados por la Asamblea Nacional y ratificados por la IX. Asamblea General celebrada en 2025, establecen en el punto sexto de los principios generales que EAJ-PNV tiene como fin “promover y difundir valores y prácticas que contribuyan a lograr una sociedad basada en la plena igualdad entre todas las personas que la componen, de manera inclusiva e interseccional, sea cual sea su sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión o lugar de procedencia, en pro de una sociedad que no discrimine a ninguna persona con el fin de promover y remover los obstáculos para que la libertad e igualdad de las personas que la integran sean reales y efectivas”.

Además, en el artículo 19 de los Estatutos Nacionales, determina que el Partido establecerá “protocolo de actuación ante la violencia machista y por motivos de odio que pudieran ejercer, dentro o fuera de la organización, sus personas afiliadas, así como aquellas 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”.

Debe ser señalado el Código Ético y de Conducta de EAJ-PNV, donde en el artículo 7.11 se determina que las personas sujetas al señalado código “se abstendrán de promover o realizar conductas que promuevan el odio, la hostilidad, la discriminación o violencia o el enaltecimiento de conductas delictivas”. Asimismo, en el artículo 11 de la nombrada normativa se recoge el compromiso del Partido con “la aplicación de la legislación en cada momento existente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y asume la prohibición expresa del acoso sexual y por razón de sexo.”

3. Objetivos y ámbito de aplicación.

3.1 Objetivos.

El presente Protocolo tiene como principal objetivo dotar a la organización de una vía de actuación frente a denuncias de violencia machista y de violencia por motivos de odio, y por cualquier conducta que implique acoso sexual o acoso por razón de sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión u origen nacional, que se produzcan e impliquen a personas vinculadas a EAJ-PNV y que garantice la protección y reparación de la persona o personas afectadas. Con este fin, se busca:

- Identificar las conductas constitutivas de violencia machista y de violencia por motivos de odio.
- Establecer un procedimiento de denuncia, instrucción y actuación claro, rápido, accesible y confidencial.
- Trabajar en la prevención, sensibilización, reparación y garantía de no repetición de la violencia machista y de la violencia por motivos de odio.

3.2 Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Protocolo se extiende sobre las conductas que, dentro o fuera de la organización, efectúen personas afiliadas, cargos internos, cargos públicos, personas voluntarias, y aquellas que sin estar afiliadas o hayan sido designadas para una función específica por EAJ-PNV, con independencia del nivel jerárquico que ocupen.

4. Marco conceptual e identificación de conductas.

4.1 Violencia machista.

Tal y como se ha señalado en la introducción del presente protocolo, la violencia machista es una forma de violencia estructural que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, y que tiene su origen en relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Debe señalarse que el término de “mujer” incluye asimismo a las niñas menores de 18 años, acorde a lo establecido en el Convenio de Estambul.

En este sentido, la violencia machista puede manifestarse de diversas formas. Entre otras tipologías se pueden señalar la violencia física, que implica el uso de la fuerza para causar daño corporal; la violencia psicológica, que incluye conductas de control, humillación, intimidación o manipulación emocional; la violencia sexual, relacionada con cualquier acto sexual no consentido; la violencia económica, que busca controlar la autonomía financiera de la mujer; la violencia social que consiste en el control mediante las cuales el agresor aísla progresivamente a la mujer de su entorno socioafectivo y de sus redes de apoyo, limitando sus relaciones e interacciones sociales; o la violencia digital, que se da a través de las plataformas digitales cuando éstas son utilizadas para ejercer control, vigilancia y seguimiento sobre las mujeres.

Este tipo de violencia no es un fenómeno aislado, sino un problema social y estructural, vinculado a factores culturales, sociales, económicos y políticos que perpetúan la desigualdad de género. Por ello, el análisis de la violencia machista requiere una perspectiva global que considere tanto el contexto social como las relaciones de poder que influyen directamente.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de violencia que vulneran la dignidad, la libertad y la igualdad de las personas, especialmente en ámbitos como el laboral o el social. Ambas conductas se manifiestan a través de comportamientos no consentidos que generan un entorno hostil, degradante u ofensivo, aunque se diferencian en su naturaleza: mientras que el acoso sexual implica conductas de carácter sexual, el acoso por razón de sexo se basa en el género, los estereotipos y los roles asignados estructuralmente. Ambos tipos de acoso reflejan relaciones desiguales de poder y perpetúan la desigualdad, por lo que su prevención y erradicación son fundamentales para garantizar entornos seguros y respetuosos.

4.1.1 Acoso sexual.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como “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.”

Es importante destacar la cuestión del consentimiento a la hora de abordar esta cuestión ya que, a diferencia de comportamientos libremente aceptados, en el caso del acoso sexual no existe consentimiento por parte de la persona afectada. Aplicando el artículo 178 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, solo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

Pueden constituir conductas de acoso sexual las que se exponen a continuación; según la valoración correspondiente en cada caso concreto:

- Contacto físico indeseado.
- Llamadas telefónicas, enviar mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna petición sexual.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Realizar reiteradamente gestos, sonidos o movimientos obscenos y de carácter sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Realizar insinuaciones sexuales no deseadas, explícitas o implícitas, que resulten ofensivas, incómodas o generen un entorno intimidatorio para la persona destinataria.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales, incluso sin que medie presión explícita, cuando dicha solicitud resulte no deseada u hostil en el contexto de la relación existente.

- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños.
- Uso de imágenes con contenido degradante desde el punto de vista sexual.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales, cuando ello resulte no deseado y genere incomodidad o un entorno intimidatorio para otras personas.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- Realizar reiteradamente preguntas, comentarios o descripciones sobre fantasías, preferencias y capacidades sexuales, que generen un entorno hostil, incomodo e intimidatorio para otras personas.

4.1.2 Acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual o cualquier otra situación de discriminación:

Acorde a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso por razón de sexo “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”.

En cualquier caso, han de valorarse a las circunstancias de cada caso, teniendo en cuenta que en el caso del acoso por razón de sexo en determinadas actitudes pueden no constituir este tipo de acoso si se producen de manera aislada y sin reiteración. Así, entre otros comportamientos, pueden, en su caso, constituir conductas de acoso por razón de sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión u origen nacional o cualquier otra situación de discriminación las que se exponen a continuación:

- Uso de conductas discriminatorias relacionadas con el sexo, el género, la orientación sexual, el origen étnico, la religión, el origen nacional o cualquier otra característica de una persona.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo, el género, la orientación sexual, el origen étnico, la religión, el origen nacional, o cualquier otra característica, de la persona que los realiza.

- Negarse a seguir órdenes instrucciones procedentes de mujeres por el hecho de serlo.
- Asignar a una persona una función de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión, origen nacional, o cualquier otra situación de discriminación.
- La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación...) por razón de su sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión, origen nacional, o cualquier otra característica de la persona.
- Tratar a las personas como si fueran personas intelectualmente inferiores por razón de sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión, origen nacional, o cualquier otra característica de la persona.
- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas, en particular cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual, ya se trate de envío por quien las haya recibido de forma legítima o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona y crear un entorno hostil, especialmente cuando estos supongan insinuaciones relativas al sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión, origen nacional de la persona.
- La difusión de comentarios despectivos en redes de mensajería instantánea o redes sociales que tengan relación con el sexo, género, orientación sexual, origen étnico, religión, origen nacional de la persona.
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.

4.2 Violencia por motivos de odio.

Para contextualizar la violencia por motivos de odio es necesario poner el foco en el concepto de discriminación. Así, según el primer artículo de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la discriminación se define como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.

Este tipo de violencia no aparece de forma repentina, sino que puede entenderse como un proceso progresivo. La violencia por motivos de odio suele comenzar con la creación y difusión de estereotipos sobre determinados grupos. Cuando estos estereotipos se consolidan socialmente, se transforman en prejuicios negativos que generan desconfianza, rechazo y deshumanización hacia las personas que pertenecen a dichos colectivos. Si bien un estereotipo o prejuicio no constituyen un hecho delictivo, llevada a su cara más radical, la discriminación y los delitos de odio sí son hechos jurídicamente tipificados y sancionados.

Así, los delitos de odio constituyen la manifestación más grave de la discriminación. La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) define los delitos de odio como aquellas conductas punibles en las que el bien jurídico protegido es seleccionado por su conexión, real o percibida, con un grupo definido por características comunes como:

- Raza.
- Etnia.
- Origen nacional.
- Religión o creencias.
- Ideología.
- Sexo.

- Orientación o identidad sexual o de género.
- Edad.
- Diversidad funcional.
- Enfermedad.
- Situación familiar.
- Aporofobia o exclusión social.

El elemento central no es únicamente el hecho delictivo en sí, sino la motivación discriminatoria basada en prejuicios que lo impulsa. Esa motivación es el factor diferenciador que transforma un delito común en un delito de odio.

Entre otras actitudes, pueden constituir conductas de odio las que se exponen a continuación:

- Insultos por razón de su etnia, raza, religión, orientación sexual, etc.
- Burlas degradantes dirigidas a un colectivo.
- Poner trabas a la participación de personas LGTBIQ+, personas migradas o racializadas, con diversidad funcional, o por su edad, corporalidad, clase social, lengua, procedencia, etc.
- Amenazar a alguien por pertenecer a un colectivo.
- Acoso reiterado con motivación discriminatoria.
- Agredir a alguien por su identidad u origen.
- Vandalizar mezquitas, sinagogas, sedes LGTBI, etc.
- Pintadas con símbolos o mensajes de odio.
- Difundir mensajes que promuevan odio o violencia contra un grupo.
- Llamar a discriminar, expulsar o atacar a un colectivo.
- Hostigamiento continuado en redes o en persona.
- Campañas premeditadas y coordinadas contra alguien por su identidad.

Un elemento esencial a tener en cuenta es la identificación de los llamados indicadores de polarización, entendidos como un conjunto de señales que permiten acreditar la motivación discriminatoria. Entre los principales indicadores destacan:

- Expresiones o comentarios racistas, xenófobos, homófobos u ofensivos.
- Simbología, tatuajes o vestimenta asociada a ideologías de odio.
- Propaganda extremista.
- Percepción de la víctima sobre el carácter discriminatorio del hecho.
- Antecedentes del autor vinculados a grupos radicales.
- Elección simbólica de fechas o lugares, como por ejemplo, un lugar de culto.
- Aparente gratuidad del acto violento.

Estos indicadores permiten comprender que la violencia por motivos de odio tiene una dimensión simbólica y colectiva: no solo se dirige contra la víctima concreta, sino contra el grupo al que pertenece o se percibe que pertenece.

Por lo tanto, teniendo como base lo establecido por la OSCE y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en el marco del presente Plan, se entenderá por violencia por motivos de odio: toda conducta dirigida contra una persona o grupo, basada en una motivación discriminatoria relacionada con características reales o percibidas como la raza, origen, religión, ideología, sexo, orientación o identidad sexual, edad, diversidad funcional, enfermedad, situación familiar o exclusión social, que vulnere la dignidad, la igualdad y la convivencia democrática en nuestro país.

5. Medidas de prevención.

5.1 Sensibilización.

Es fundamental informar y sensibilizar desde el respeto, la empatía y la convivencia. Mediante la educación y la sensibilización es posible cambiar actitudes y creencias que justifican o minimizan la violencia. Así, es nuestra obligación dar las herramientas para detectar señales de alarma, saber cómo apoyar a las víctimas e identificar conductas violentas.

Por ello, la organización llevará a cabo una campaña informativa y de sensibilización sobre el presente protocolo, con el objetivo de garantizar su adecuado conocimiento y comprensión. Dicha campaña se desarrollará a través de diversos canales de comunicación, entre los que se incluyen la página web, la difusión a través de las organizaciones territoriales, así como por medio de los canales de comunicación habilitados como las aplicaciones de mensajería, como los grupos de difusión de WhatsApp.

5.2 Formación.

Se garantizará una política informativa y formativa en materia de igualdad y de prevención que incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia, en todos los niveles. La formación se actualizará, al menos una vez al año, y la materia incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de violencia machista, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia por motivos de odio.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de violencia machista, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia por motivos de odio.

- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de violencia machista y/o violencia por motivos de odio.

6. Garantías y principios del procedimiento.

En el presente protocolo, y en el procedimiento que instaura, se aplicarán, siguiendo lo establecido por el Gobierno Vasco, el Decreto Legislativo 1/2023, y restantes administraciones públicas competentes, los principios y garantías que a continuación se señalan.

Principio de celeridad.

Es necesario que el proceso se realice de forma urgente, con diligencia y celeridad.

Principio de confidencialidad y protección de datos.

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Se garantizará el respeto a los datos personales en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, lo que supone, entre otros, el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de violencia, la custodia de la documentación, la utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas.

Se debe garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas.

El procedimiento tiene que garantizar la imparcialidad y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Todas las personas directamente implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento, los derechos y obligaciones, la fase en la que se encuentra el caso y del resultado de las fases.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas podrán estar, si así lo solicitan, acompañadas y asesoradas por algún acompañante a su elección a lo largo del procedimiento, así como asistidas por un abogado.

Prohibición de represalias.

Se garantizará la ausencia de represalias contra quienes denuncien, declaren como testigos, colaboren o participen en investigaciones relacionadas con la violencia machista y/o la violencia por motivos de odio. Del mismo modo, quedan terminantemente prohibidas las represalias contra quienes brinden apoyo a las víctimas, incluido su entorno cercano o afectivo. Cualquier medida que implique un trato desfavorable hacia cualquiera de las personas mencionadas (denunciantes, testigos o personas de apoyo) será considerada nula.

Si durante el procedimiento la denunciante sufre represalias o perjuicios, se restituirá, como mínimo, su situación previa, sin perjuicio de otras acciones que pueda emprender. La presentación deliberada de denuncias falsas por violencia machista, acoso sexual o por razón de sexo y/o violencia por motivos de odio constituirá una falta muy grave.

Principio de colaboración.

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta que constituya violencia machista y/o violencia por motivos de odio deben informar de su existencia a la Comisión Nacional de Garantías y Control (en adelante, CNGC).

Principio de no revictimización.

En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

Principio de reparación de la víctima.

Las personas afectadas por conductas de violencia machista, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia por motivos de odio tienen derecho a ser resarcidas por los daños padecidos, incluidos los morales. La organización garantizará su protección integral hasta la completa recuperación, mediante medidas como apoyo psicológico y/o

médico y el acceso a asesoría confidencial que acompañe y apoye a la víctima en la vuelta a la normalidad previa al suceso.

7. Procedimiento de actuación frente a un caso de violencia machista y/o violencia por motivos de odio.

7.1 Comunicación y valoración previa.

Como se señala en el punto 9.1.a) del Plan de Prevención de Delitos de EAJ-PNV, la CNGC es el órgano de cumplimiento normativo de la organización y, como tal, el responsable de la aplicación y seguimiento del presente protocolo, así como de la instrucción de las denuncias que puedan presentarse en relación con la violencia machista y violencia por motivos de odio. El papel del señalado órgano es fundamental debido a que deberá proporcionar al Tribunal Nacional información veraz y suficiente que le permita resolver conforme a la normativa de EAJ-PNV.

La CNGC deberá contar con una formación específica en materia de violencia machista y violencia por motivos de odio para el adecuado tratamiento, análisis y resolución de los casos que se pudieran plantear. Dicha formación deberá incorporar una perspectiva feminista y de derechos humanos, y abarcar, como mínimo, el conocimiento del marco normativo vigente en materia de igualdad y prevención de la violencia, así como la identificación de las distintas manifestaciones de violencia.

No podrán intervenir en el procedimiento aquellas personas que incurran en alguna causa de incompatibilidad, tales como estar directamente involucradas en los hechos o en un procedimiento previo de violencia machista y/o violencia por motivos de odio no finalizado; mantener una relación de parentesco hasta tercer grado de afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes implicadas; o encontrarse en una situación de superioridad o subordinación jerárquica laboral u orgánica inmediata respecto de la persona denunciante, así como de subordinación jerárquica u orgánica inmediata respecto de la persona denunciada.

Las comunicaciones, verbales o escritas mediante el canal interno de información, podrán ser presentadas ante la CNGC, tanto por las personas que consideren que, en el marco de su actividad en la organización, están siendo objeto de una situación violencia machista y/o violencia por motivos de odio, como por una tercera persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir violencia machista y/o violencia por motivos de odio.

Recibida la comunicación, la CNGC valorará la fuente, la naturaleza y la verosimilitud de los hechos comunicados, mediante cuantas diligencias considere oportunas, en un plazo que no podrá ser superior a 5 días hábiles. La CNGC podrá contar con el apoyo de hasta 3 personas afiliadas especialistas en la materia a la hora de llevar a cabo este análisis.

En los supuestos en que la comunicación haya sido presentada por una tercera persona, la Comisión deberá contactar con de la persona afectada y obtener su consentimiento antes de iniciar el procedimiento previsto en el protocolo. No obstante, con independencia de la existencia de dicho consentimiento, si la Comisión tiene conocimiento de una posible situación de violencia machista y/o violencia por motivos de odio, podrá adoptar las medidas que considere oportunas y deberá realizar el seguimiento de la situación. Asimismo, cuando la persona afectada no preste su consentimiento, la Comisión deberá dejar constancia escrita del conocimiento de los hechos, de la negativa de la persona afectada, y si se hubieren aplicado, de las medidas adoptadas.

Así, cumplido el plazo de 5 días hábiles otorgado, la CNGC valorará si inadmite, admite o remite a una autoridad judicial la comunicación. Podrá inadmitirla cuando los hechos sean inverosímiles, no constituyan una infracción o carezcan de fundamento.

La admisión a trámite se comunicará en un plazo de 2 días hábiles a la persona denunciante.

En caso de inadmisión, se comunicará, también en el mismo plazo de 2 días hábiles, resolución motivada a la denunciante, y en su caso se comunicará a la persona informante.

Asimismo, la CNGC deberá garantizar la máxima confidencialidad de todo el procedimiento y de las comunicaciones formuladas, bajo apercibimiento de sanción en caso de incumplimiento.

7.2 Procedimiento formal.

7.2.1 Inicio del proceso.

Una vez analizada la verosimilitud de la comunicación, admitida a trámite, y por lo tanto, entendida como denuncia formal, con el fin de preservar la confidencialidad, y siguiendo

lo establecido en el punto 10.2.7. del Plan de Prevención de Delitos de EAJ-PNV, se registrará junto con el expediente asignándosele un código numérico al caso.

Además, desde la recepción de la denuncia, si bien como regla general se prioriza la decisión de la persona afectada, en base a las circunstancias particulares de cada caso, podrán activarse las medidas cautelares que la CNGC considere oportunas.

La presentación de la denuncia será notificada a la persona denunciada con la mayor brevedad posible. En un plazo máximo de 7 días hábiles desde la formalización de la denuncia la CNGC se reunirá tanto con la persona denunciante como con la persona denunciada, así como con los testigos que puedan darse en cada caso.

La persona denunciante podrá ir acompañada de una persona de confianza. El objeto de esta reunión será identificar los elementos de su relato que puedan ser constitutivos de violencia machista y/o violencia por motivos de odio, y determinar, en su caso, el tipo de violencia de que se trate, así como recopilar el material probatorio disponible y recabar la posible existencia de testigos. Del mismo modo, se valorará el nivel de riesgo y se le informará de todas las fases del procedimiento, así como de la posibilidad de aplicar medidas cautelares, a fin de recabar su opinión sobre las medidas que se propongan. Asimismo, se analizarán sus necesidades de reparación del daño y las distintas posibilidades de llevarlas a cabo.

Durante la entrevista con la persona denunciada se respetará la presunción de inocencia. En dicha entrevista se le comunicará que ha sido denunciada por violencia machista y/o violencia por motivos de odio, y se le informará de sus derechos, entre ellos, el derecho a asesorarse durante todo el proceso por un abogado y a aportar material probatorio y testigos. Se le explicarán de manera clara y detallada las fases, los plazos y el funcionamiento del procedimiento interno. En caso de haberse establecido medidas cautelares, se le comunicará la prohibición de acercarse o comunicarse por cualquier vía con la persona denunciante y se le advertirá de que cualquier amenaza podría considerarse también violencia machista y/o violencia por motivos de odio. Asimismo, podrá detallar su versión de los hechos y podrá aportar todas las pruebas que considere oportunas y, en su caso, testigos que respalden su relato.

Si la CNGC lo considera necesario, podrá convocar tantas entrevistas como estime oportunas tanto con la persona denunciante, siempre y cuando se evite la revictimización, como con la persona denunciada, con el fin de aclarar hechos o recabar más material probatorio. Asimismo, podrá citar a testigos cuando lo considere pertinente, quienes deberán respetar en todo momento la confidencialidad del proceso

y la preservación de la intimidad de todas las partes implicadas. En cualquier caso, todas las entrevistas se realizarán con la suficiente distancia temporal para evitar la coincidencia física entre las personas citadas.

7.2.2 Conclusión del proceso. Elaboración del informe.

En el plazo máximo de 20 días hábiles contados a partir del registro de la denuncia, que solamente en casos excepcionales y de necesidad podrá ampliarse el plazo en 5 días hábiles más, la CNGC elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de violencia machista y/o violencia por motivos de odio investigado, en el que indicará los siguientes aspectos:

- Identificación de la persona o personas denunciantes, la parte denunciada y de testigos.
- Resumen de los hechos, los relatos y argumentos planteados por las personas implicadas.
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas.
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
- Valoración del caso.
- Circunstancias agravantes, si se dieran.
- Propuesta de medidas a aplicar.

Siguiendo lo establecido en el punto 9.1.b) del Plan de Prevención de Delitos de EAJ-PNV, el Tribunal Nacional es el órgano encargado de tomar las resoluciones que conlleven una respuesta de cualquier tipo respecto a la posible materialización de un riesgo penal, pudiendo este apoyarse o asesorarse con la CNGC.

Por lo tanto, el informe redactado por la CNGC se trasladará a al Tribunal Nacional de forma inmediata para que, si fuera pertinente, abriera un expediente disciplinario.

El Tribunal Nacional en un plazo de 10 días hábiles comunicará al denunciante el resultado final de la investigación y podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes:

- Imposición de sanción conforme a lo establecido en el Reglamento Disciplinario de EAJ-PNV.
- Remisión al Ministerio Fiscal, si se apreciase la existencia de indicios de delito. No obstante, la remisión de información al Ministerio Fiscal no impedirá la adopción de medidas internas de carácter disciplinario o preventivo, siempre respetando la presunción de inocencia y la coordinación necesaria para no interferir en la investigación penal.
- Archivo del expediente que será notificado al informante y a la persona afectada.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario se aplique una sanción distinta a la baja forzosa de la persona denunciada, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización y Formación del presente protocolo.

En el supuesto de que, tras la investigación, se constate que la denuncia ha sido presentada de mala fe, con la finalidad de perjudicar la imagen, el honor o la reputación de otra persona, la organización podrá adoptar las medidas disciplinarias que resulten procedentes conforme a la normativa interna, sin perjuicio de las responsabilidades legales de cualquier otra índole que pudieran derivarse. La aplicación de esta norma se efectuará con especial cautela, garantizando en todo caso que no se desincentive la presentación de denuncias de buena fe.

7.3 Información, asesoramiento y acompañamiento para la persona afectada.

Además del presente Protocolo, la CNGC pondrá a disposición de la persona afectada una guía específica, redactada en lenguaje claro, en el que se describan las fases del procedimiento interno, los plazos orientativos, los derechos de la persona afectada, los recursos externos de apoyo y los datos de contacto de referencia dentro de la organización. Dicha guía se entregará en el momento que se admita a trámite de la denuncia en su primera entrevista.

La CNGC deberá, en caso de que así se solicite, informar a la persona afectada de distintas organizaciones o servicios públicos disponibles para asesorarse y orientarse. Estos recursos son los siguientes y se pueden consultar en los enlaces web:

- Gobierno Vasco - Servicio de Atención Telefónica a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres: 900 840 111. Se trata de un servicio telefónico que garantiza una atención las 24 horas los 365 días del año constituido por un equipo de profesionales especializadas en prestar ayuda a mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia contra las mujeres. <https://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/webema01-contentemas/es/>
- Gobierno Vasco – Eraberean: Es una red de diversas organizaciones sociales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa que lucha contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación o identidad sexual y de género. Ofrece atención especializada y asesoramiento a víctimas o testigos de discriminación, de forma presencial, telefónica o por email. <https://www.euskadi.eus/informacion/eraberean-donde-encontrarnos/web01-a2eraber/es/>
- SAV - Servicio de Asistencia a la Víctima está compuesto por equipos multidisciplinares de juristas, trabajadores/as sociales y psicólogos/as, que la Dirección de Justicia del Gobierno Vasco pone a disposición de las víctimas de los delitos. <https://www.justizia.eus/atencion-victima>
 - Teléfonos Vitoria-Gasteiz: 945 004 895 900 180 414 (gratuito)
 - Teléfonos Donostia-San Sebastián: 943 000 768 900 100 928 (gratuito)
 - Teléfonos Bilbao: 944 016 487 900 400 028 (gratuito)
 - Teléfonos Barakaldo: 944 001 031 900 400 028 (gratuito)
- Instituto Navarro para la Igualdad - Centro de atención integral a las violencias sexuales: llamando al 848 463 999 o vía WhatsApp al 621 690 351. Ofrecen un espacio seguro, confidencial y sin necesidad de denuncia previa para las víctimas de violencia machista. Se trata de un servicio de atención especializada a mujeres mayores de 16 años, víctimas y supervivientes de violencias sexuales que garantiza una atención las 24

horas los 365 días del año.

<https://www.centrodeatencionintegralalasviolenciassexualesdenavarra.es/es>

- Asistencia a las víctimas de delitos en Navarra. Se trata de un servicio público y gratuito, que presta una atención integral, coordinada y especializada, en los ámbitos jurídico, psicológico y social. No es imprescindible interponer denuncia para ser atendida o atendido. De lunes a jueves, de 8:00 a 17:30 horas; y los viernes y meses de verano (julio-septiembre), de 8:00 a 15:00 horas, llamando al 948 013 555 o enviando un email al soportec@navarra.es
<https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Asistencia-a-las-victimas-de-delitos-en-Navarra>.
- Instituto Navarro para la Igualdad - Servicio de Atención Integral a personas LGTBI+. Ofrecen un servicio de información, acogida, acompañamiento social, atención psicológica, sexológica y jurídica.
<https://www.igualdadnavarra.es/es/servicio-de-atencion-integral>.

Más allá de los servicios expresamente recogidos en el presente apartado, el Partido facilitará a la persona afectada la información sobre otros servicios accesibles, si los hubiera, que pudieran resultar de utilidad en función de las circunstancias particulares.

8. Tipificación de faltas.

Las conductas que constituyan violencia machista y/o violencia por motivos de odio serán objeto de sanción disciplinaria de acuerdo al Reglamento Disciplinario de EAJ-PNV.

Por otro lado, para valorar la gravedad de los hechos y, en su caso, determinar las sanciones aplicables, se considerarán circunstancias agravantes aquellas en las que:

- El abuso de una situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el hecho punible tenga poder de decisión sobre las condiciones de de la víctima.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Que la persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de violencia machista, acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia por motivos de odio.
- Existan dos o más víctimas.
- La víctima es una persona con diversidad funcional.
- Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, a su círculo cercano, a testigos o la Comisión Nacional de Garantías y Control.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

9. Evolución y seguimiento.

La CNGC llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, con el objetivo de realizar un informe de seguimiento, que se presentará al Euzkadi Buru Batzar, sobre la aplicación del presente protocolo en la organización en un plazo no superior a 60 días. Este seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la organización haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al ministerio fiscal.

10. Vigencia del protocolo.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y podrá ser modificado cuantas veces sea necesario. El Euzkadi Buru Batzar realizará el seguimiento y la evaluación de la aplicación del presente protocolo.

11. Aprobación y entrada en vigor.

El presente protocolo será aprobado por el Euzkadi Buru Batzar y en su caso, ratificado por la Asamblea Nacional, momento en el que entrará en vigor.

ANEXOS

MODELO DE DENUNCIA

Persona que informa de los hechos:

- Persona afectada:
- Otros:

Datos de la persona afectada:

- Nombre y apellidos:
- Vinculación con EAJ-PNV:
- En caso de existir algún tipo de vinculación laboral, señalar cual:
- Teléfono:
- Email:

Datos de la persona presuntamente autora de la conducta constitutiva de delito:

- Nombre y apellidos:
- Vinculación con EAJ-PNV:
- En caso de existir algún tipo de vinculación laboral, señalar cual:

Descripción detallada de los hechos.

Testigos.

Si No

En caso de haber marcado 'SI', especifique:

Documento anexo con cualquier medio de prueba que considere oportuno.

Si No

Solicitud

Se tenga por presentada esta denuncia y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo sobre la prevención y actuación frente la violencia machista y violencia por motivos de odio.

Lugar y fecha:

Firma:

GUÍA BÁSICA PARA PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA MACHISTA O VIOLENCIA POR MOTIVOS DE ODIO EN EAJ-PNV

1. ¿Qué es esta guía?

Esta guía está pensada para las personas que puedan estar sufriendo violencia machista, acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia por motivos de odio en el ámbito de EAJ-PNV.

Explica, de forma sencilla, qué pasos puedes dar dentro del Partido, qué puedes esperar del procedimiento interno y qué apoyos tienes a tu alcance.

2. ¿Qué situaciones cubre el Protocolo?

El Protocolo se aplica cuando la conducta la realiza una persona vinculada a EAJ-PNV (afiliación, cargos internos, cargos públicos, personas designadas o voluntarias) y guarda relación con la actividad del Partido.

Incluye, entre otras, situaciones como: acoso sexual, comentarios sexistas o LGTBIfóbicos, ataques por tu origen, religión u orientación sexual, agresiones físicas o verbales con motivación machista o de odio.

3. ¿Qué opciones tienes si te está pasando algo?

Puedes:

- Contárselo a una persona de confianza dentro del Partido.
- Contactar directamente con la Comisión Nacional de Garantías y Control (CNGC) por los canales habilitados (correo, formulario, canal interno...).
- Acudir a los servicios públicos especializados (servicios de atención a víctimas, servicios de igualdad, juzgados, policía, etc.), con independencia de que quieras activar o no el Protocolo interno.

Tú decides si quieres hacerlo de forma identificada o, en una primera fase, a través de una tercera persona que comunique los hechos.

4. ¿Cómo se inicia el procedimiento interno?

1. Tú, o alguien en tu nombre, comunica los hechos a la CNGC (por escrito o verbalmente, según se indica en el Protocolo).

2. La CNGC valora en un máximo de 5 días hábiles si la comunicación se admite a trámite, se inadmite (por falta de fundamento) o, en su caso, debe remitirse directamente a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.
3. Si se admite, esa comunicación pasa a ser una denuncia formal y se abre un expediente interno.

En esta fase se te asignará un código de expediente y se te informará de la admisión, de los plazos orientativos y de la persona de contacto.

5. ¿Qué puedes esperar durante la investigación?

- Una entrevista contigo, en un plazo máximo de 7 días hábiles desde la denuncia formal, en la que podrás ir acompañada por una persona de confianza y, si lo deseas, por tu abogada o abogado.
- La posibilidad de aportar pruebas (mensajes, correos, capturas de pantalla, informes, etc.).
- Medidas cautelares si son necesarias para proteger tu seguridad y tu bienestar (por ejemplo, evitar coincidencias, suspender determinadas funciones, etc.).

Durante todo el proceso tienes derecho a recibir información clara y por escrito sobre en qué fase está tu caso y qué pasos se van a dar a continuación.

Durante la investigación, la CNGC también tendrá una entrevista con la persona denunciada y, si procede, con testigos.

6. Plazos orientativos.

- Hasta 5 días hábiles para decidir si se admite o no la comunicación.
- Hasta 20 días hábiles (ampliables de forma excepcional en 5 días hábiles más) para que la CNGC elabore un informe con una propuesta.
- Hasta 10 días hábiles para que el Tribunal Nacional adopte una decisión y te la comunique.

Si por alguna razón estos plazos se retrasan, la CNGC debe explicártelo y asegurarse de que el retraso no suponga un perjuicio añadido para ti.

7. ¿Qué tipo de decisiones pueden tomarse?

- Al finalizar la investigación interna, el Tribunal Nacional puede:
- Archivar el expediente.
- Remitir el caso al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial competente, si ve indicios de delito.
- Imponer sanciones internas previstas en la normativa disciplinaria (por ejemplo, suspensión de militancia, pérdida de responsabilidades, baja forzosa, etc.).

En todo caso, se te comunicará la decisión final y, cuando la normativa interna lo permita, se te explicarán las medidas adoptadas.

8. ¿Qué pasa con la vía penal?

- El Partido puede remitir los hechos a la Fiscalía o a la autoridad judicial, si se apreciase la existencia de indicios de delito, incluso aunque tú no presentes denuncia, informándote previamente de ello.
- En cualquier caso, el uso del Protocolo interno no sustituye tus derechos ante la justicia: siempre puedes acudir a los juzgados, a la policía o a los servicios públicos de atención a víctimas.

9. Acompañamiento y apoyo.

Durante todo el procedimiento puedes contar con:

- Acompañamiento interno por parte de una persona de referencia que no intervenga directamente en la instrucción del expediente.
- Orientación jurídica básica sobre tus opciones.
- Información, acompañamiento durante todo el proceso, con recursos de apoyo psicológico, jurídico y social especializados en violencia machista o delitos de odio.

El objetivo es que no te sientas sola en ningún momento del proceso.

10. Confidencialidad y protección frente a represalias.

Toda la información sobre tu caso se tratará con estricta confidencialidad, de acuerdo con la normativa de protección de datos.

Están prohibidas las represalias contra quien denuncia, declara como testigo o acompaña a la víctima. Cualquier represalia podrá ser sancionada.

11. Contacto.

- Correo electrónico de contacto con la CNGC.
- Canal interno de comunicaciones.
- Teléfono o persona de referencia para orientación inicial.
- Enlace a la versión completa del Protocolo en la web de EAJ-PNV.