

## **PROYECTO DE RESOLUCIÓN**

### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA ERRADICAR, PREVENIR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO PARTIDARIO**

#### **VISTO Y CONSIDERANDO:**

Que a pesar de que en los últimos años se ha incrementado la visibilidad de las desigualdades de género, este proceso no se limita únicamente a las leyes y programas promovidos por el Estado, sino que también involucra la conciencia de la población frente a situaciones y movimientos que generan impacto, como el caso emblemático de convocatoria masiva conocida como “Ni Una menos en 2015. Sin embargo a ocho años de esa movilización masiva a favor de la eliminación de las violencias hacia mujeres, adolescentes y niñas, seguimos viviendo en una sociedad mayoritariamente patriarcal, una construcción cultural arraigada desde siglos, que se sostiene y se reproduce mediante estereotipos, ideas preconcebidas y creencias que influyen en el funcionamiento de la sociedad. Todos y todas estamos afectados por esta realidad.

Que el poder patriarcal, hegemónico, no se manifiesta como una única entidad o institución, sino que se extiende a través de lazos que a lo largo de todo el entramado social pretende sostener estándares de discriminación, desigualdades y violencias hacia las mujeres, vulnerando sus capacidades civiles y la efectivización de sus derechos.

Que la violencia machista es un problema extendido que se lleva a cabo en todos los ámbitos que transitan las mujeres políticas, no sólo en los espacios partidarios. Las mujeres políticas son víctimas de múltiples agresiones debido a su género, lo que obstaculiza su plena participación en la toma de decisiones, refuerza los roles tradicionales de género, socava la calidad de la democracia y el pleno disfrute de los derechos humanos.

Que es necesario abordar este problema a través de la implementación de un protocolo de actuación que se enfoque en la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por género u orientación sexual en el ámbito político. Esto contribuirá a construir espacios libres de discriminación y violencia, promoviendo la igualdad y formación de cuadros políticos con perspectiva de género. Con estas acciones se busca generar conciencia, mejorar la democracia participativa para construir una democracia verdaderamente paritaria.

Que existen leyes nacionales y tratados de derechos humanos que prohíben la violencia y discriminación contra las mujeres en función de su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

Que además las personas que eligen una identidad de género o sexual diferente a la asignada al nacer, o que expresan una orientación sexual distinta no heterosexual, también enfrentan diversas formas de violencia y discriminación y que se han establecido internacionales normas para proteger sus derechos

Que tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos cuanto la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre enuncian el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, garantizando la igualdad ante la ley y la protección legal sin distinciones personales.

Que la no discriminación es un principio fundamental en diversos instrumentos de derechos humanos incorporados a nuestra Constitución Nacional. Y que sus cláusulas exigen que los Estados respeten y garanticen los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, para todas las personas, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Que eso compromete a los Estados a velar por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. Que el derecho a no ser objeto de discriminación está expresamente protegido en el artículo 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 2° del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 2° de la Convención sobre los Derechos del Niño y el artículo 26 del Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos. Que en la Argentina se ha implementado a través de la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios, N° 23.592.

Que la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género, están contempladas en instrumentos que obligan al país, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para) y la Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, No 26.485, y su Decreto de Reglamentario No 1011/2010.

Que la CEDAW define la discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (art. 1) y que la Convención de Belem Do Para además establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado e incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (artículo 6°).

Que la Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como "toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económicas o patrimonial, como así también su seguridad personal" (artículo 4°), quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes.

Que en cuanto a los tipos de violencia, el artículo 5° describe a la violencia sexual como "Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo (. ..) acoso, abuso sexual (. ..)" y el artículo 6° define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida "b) la violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil".

Que, en el ámbito regional, la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia del año 2013 también condena la discriminación y establece que puede basarse en motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género

Que la Resolución N° 2807/2013 sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género, de la Asamblea General de la OEA resuelve "1) Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género" instando a los Estados a eliminar barreras y fortalecer la protección judicial en condiciones de igualdad para el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. Y garantizando que los responsables de violar estas reglas enfrenten las consecuencias ante la justicia.

Que la ley 27.580 -que ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo- nuestro país asumió el compromiso de efectuar políticas públicas y adoptar medidas para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo, entre ellas la violencia por cuestiones de género y el acoso sexual. Por su parte, la Recomendación n° 206 de la O.I.T. ofrece una serie de medidas y actos que permitirán cumplir con el referido Convenio, entre las que se encuentran la elaboración de programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y la persistencia de estereotipos y roles que fomentan la violencia y el acoso, y la elaboración de modelos de repertorios de recomendaciones prácticas.

Que, en virtud todo lo expuesto y del compromiso asumido con los derechos humanos y en especial en los tiempos que corren, con los derechos humanos de las mujeres y las niñas, disidencias identitarias o género divergentes que la Unión Cívica Radical implementa un protocolo educativo para erradicar, prevenir y sancionar la violencia por razones de género en todos sus tipos y modalidades y la discriminación por género u orientación sexual de sus empleadas y empleados, y afiliadas y afiliados.

Por ello,

**LA HONORABLE CONVENCION NACIONAL  
DE LA UNION CIVICA RADICAL  
RESUELVE**

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el "PROTOCOLO DE ACCIÓN PARA ERRADICAR, PREVENIR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO PARTIDARIO" que se acompaña como ANEXO I.

ARTÍCULO 2°.- Comuníquese al Comité Nacional, a la Organización Nacional de la Juventud Radical, a la Organización Nacional de Franja Morada, a la Organización de Trabajadores Radicales, a la Unión Cívica Radical Diversidad, al Foro de Intendentes Radicales, a la Justicia Nacional con Competencia Electoral y a todos los distritos. Publíquese en la página web partidaria.

## ANEXO I

### **PROTOCOLO DE ACCIÓN PARA ERRADICAR, PREVENIR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO PARTIDARIO**

**ARTÍCULO 1°. Compromiso y Ámbito de aplicación.** La Unión Cívica Radical (UCR) reafirma su compromiso contra la violencia de género y su determinación de promover la igualdad, la dignidad y los derechos de las mujeres y personas de la diversidad con el objetivo de erradicarla, a través de este protocolo de actuación que rige las relaciones interpersonales dentro de la UCR.

La aplicación del presente protocolo no supe las acciones y/o denuncias judiciales que pudieran corresponder.

**ARTÍCULO 2°. Sujetos.** Este protocolo alcanza a autoridades, empleadas/os, afiliadas/os, adherentes o terceros en vínculo circunstancial con el partido, dentro del ámbito político partidario de la Unión Cívica Radical.

**ARTÍCULO 3°. Conductas alcanzadas.** E Protocolo aplica para todos los actos y situaciones de violencia contra las mujeres y todos sus tipos, art. 4 y 5 de la ley 26.485 y sus modificatorias por Ley 27.533 de acoso callejero, Ley 27.501, además de la 26.061 de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes. Asimismo alcanza a todas las conductas de discriminación motivadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que tengan por objeto o resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos dentro del ámbito político partidario.

Las situaciones y actos señalados pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población.

Quedan comprendidas también:

- a. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, o la seguridad personal.
- b. Todas aquellas conductas que configuren violencia laboral, señaladas en el anexo 1 de la ley 27583 y la violencia y acoso en el mundo del trabajo conforme a la Convenio 190 y Recomendación 206 de Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**ARTÍCULO 4°. Contexto de realización.** Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a. En todo emplazamiento físico que se designe como Comité de la Unión Cívica Radical, ya sea Nacional, Provincial, Municipal o Comunal; o cualquier espacio físico que referencie a la Unión Cívica Radical.
- b. Fuera del espacio físico de la Unión Cívica Radical o sus dependencias o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones de militancia de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

## **ARTÍCULO 5°. Objetivos. Prevención de la Violencia de Género.**

### **La UCR implementará medidas de prevención de la violencia de género:**

- a) Garantizará, en todas sus jurisdicciones, ámbitos libres de discriminación, de hostigamiento y/o violencia por razones de identidad de género, orientación sexual y/o expresión de género promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b) Elaborará un plan de acción con el fin de promover la prevención de las acciones y situaciones tipificadas en el presente protocolo a través de medidas concretas.
- c) Promoverá acciones de educación y sensibilización que fomenten la igualdad de género y la lucha contra las violencias hacia mujeres, adolescentes y niñas y personas de la diversidad.
- d) Llevará a cabo campañas de difusión, en coordinación con todos sus comités provinciales para eliminar las violencias sexistas a través de la erradicación de los estereotipos de género y la promoción de relaciones igualitarias.
- e) Establecerá las medidas pertinentes para la formación de las personas que integren la Unión Cívica Radical a fin de que lleven adelante su militancia con perspectiva de género respetando la igualdad de oportunidades y trato y la democracia partidaria.

### **Atención y Protección a las Personas Denunciantes:**

- f) Poner a disposición un espacio de asesoramiento y escucha en un ambiente de contención y confianza, que garantice la privacidad.
- g) Crear y mantener actualizada una red de recursos y servicios de asistencia integral especializada que ofrezcan a la persona denunciante la protección y acompañamiento adecuados.
- h) Promover y garantizar el acceso a servicios jurídicos que permitan a la persona denunciante el acceso a mecanismos de denuncias confiables y seguras.
- i) Asesorar a cualquier integrante de la Unión Cívica Radical sobre como proceder ante situaciones de violencias.

### **Estudios y análisis de políticas y programas para erradicar la violencia de genero**

- j) Releva las características específicas de la violencia de género, acoso sexual y discriminación fundadas por razones de sexo y/o género, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en los ámbitos políticos para, a través de la experiencia, posibilitar su prevención y erradicación.
- k) Establecer un registro único de estadísticas y datos recopilados a partir de la elaboración y puesta en acción del protocolo.

## **ARTÍCULO 6°. Principios rectores.**

- Accesibilidad: toda persona que haya sido víctima de la violencia tipificada en el Art. 5 de la Ley 26.485, acoso sexual y/o discriminación fundadas por razones de sexo y/o género, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, podrá solicitar asesoramiento, asistencia y protección de manera gratuita.

- Voluntariedad: la intervención será a pedido de la persona denunciante resguardando la voluntad en cuanto a las acciones a seguir.
- Respeto y confidencialidad: la persona que efectúe una consulta o denuncia será tratada con respeto y confidencialidad debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Reservando los datos que decida mantener confidenciales, dando a conocer solo lo indispensable para su intervención en donde sea necesario.
- No re victimización: la persona denunciante no será tratada como responsable de la situación, y se procurará no provocar la reiteración del relato de los hechos.
- Celeridad y transparencia: los procedimientos establecidos deberán realizarse en respeto de las garantías debidas y profesionalidad, sin demoras injustificadas y en el menor tiempo posible. Los mismos deberán ser claramente explicados a las personas involucradas.
- Interdisciplinariedad: las medidas de asistencia, asesoramiento y protección serán tratadas y analizadas por un equipo interdisciplinario que contemple los aspectos legales, psicológicos y sociales de las personas que acudan a ella.

**ARTÍCULO 7º. Implementación.** Para el cumplimiento de los fines y objetivos planteados en el presente protocolo se creará una Oficina especializada contra la violencia de género, acoso sexual, discriminación por género u orientación sexual de la UCR Nacional<sup>1</sup>. La Oficina tiene por objeto asesorar a las distintas oficinas o dependencias similares a los fines de la construcción e implementación de los distintos protocolos que aprueben las autoridades distritales.

Tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Realizar la escucha activa de la situación planteada y brindar asesoramiento sobre los recursos existentes antes situaciones de violencia de género. En caso de que la situación lo amerite deberá comunicar a las autoridades competentes en la materia.
- Generar vínculos interinstitucionales de cooperación para asistir a persona denunciante.
- Informar sobre la situación comunicada promoviendo las medidas de protección, medidas reparadoras y sugerir las sanciones que correspondieran a las autoridades partidarias ante las situaciones de violencia de género en materia de violencia política dentro del partido. En cuanto al acoso sexual y discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género será el órgano judicial quien determinará las acciones a realizar.
- Si las personas denunciantes quieren comunicar situaciones de violencia de género sufrida en otros ámbitos, se asesorará de acuerdo a los lineamientos y legislación vigente.

Las personas responsables de la oficina interviniente deberán contar con formación necesaria en derechos humanos con perspectiva de género y de diversidad.

---

<sup>1</sup> De ahora en más La Oficina

**ARTÍCULO 8°. Autoridad de aplicación.** Las Oficinas o dependencias de los distintos distritos son las encargadas de la aplicación de este Protocolo y deberá cumplir con, al menos, las siguientes acciones:

- Recibir el caso y realizar la contención inicial.
- Informar a la persona sobre los recursos existentes para este tipo de situaciones y derivar de acuerdo a lo decidido por la persona denunciante
- Acompañar a la persona y realizar un informe sobre la existencia de indicadores de violencia de acuerdo al relato, la gravedad de la situación y las medidas de intervención sugeridas.
- Acordar junto con la persona denunciante y tras la aprobación pertinente, la gestión para el abordaje de la situación.
- Realizar el seguimiento del caso hasta su finalización, dejando registros actuariales y estadísticos de manera anonimizada.
- Realizar campañas de sensibilización y capacitación.

**ARTÍCULO 9°. Modalidades de intervención y trámite. Procedimiento.** Si existiere protocolo provincial, la persona denunciante deberá radicarla ante la jurisdicción local pertinente. Cuando no existiere protocolo provincial o la persona denunciante considerase que por razones que atentan contra su seguridad para la administración justa de su denuncia podrá hacerlo ante La Oficina.

- **Consulta y/o denuncia:** Las consultas y/o comunicaciones podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla.

Las consultas y/o comunicaciones se realizarán por las siguientes vías:

- correo electrónico: se creará una dirección de correo específica que será publicada en la página de los Comités, y la que solo podrá ser manipulada por las referentes de la Oficina o dependencia similar responsable de la aplicación del protocolo. Las realizadas vía correo electrónico, de acuerdo al mérito de la situación, podrán derivar en consulta presencial.
- presencial: se destinará un espacio físico en los Comités a los fines de la atención de las consultas y/o comunicaciones; salvo que, por razones vinculadas a la situación, se plantee eventualmente otro espacio físico, evitando mayores vulneraciones.

- **Trámite:**

- 1- La contestación por mail al igual que las entrevistas personales pautadas con la persona consultante deberán realizarse en el menor tiempo posible. Cada Oficina de acuerdo a los recursos humanos con los que cuente, deberá concretar dichas entrevistas en un plazo dentro de los diez (10) días hábiles, salvo que exista la necesidad de una intervención inmediata.
- 2- La persona entrevistada podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza, a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto. Las entrevistas serán registradas en actas y con autorización de la entrevistada se procederá a su registro en formato de audio. Si la compareciente lo solicitase, el audio deberá ser destruido una vez

elaborado el informe de riesgo correspondiente. De no oponer reparo la entrevistada, el archivo de audio y el acta correspondiente serán puestos a disposición de la autoridad correspondiente, solo en caso de formalizarse denuncia y se solicitare una sanción prevista en la Carta Orgánica Partidaria, a fin de evitar la revictimización.

- 3- **Deliberación del equipo:** Una vez finalizada la entrevista, y luego de haber escuchado la manifestación de voluntad de la persona entrevistada, las personas /responsables de La Oficina arribarán a una solución de acuerdo al contexto y la evaluación de pertinencia realizada, y podrán optar por el archivo del trámite, o la denuncia administrativa o judicial.
- 4- **Archivo:** En caso de disponerse el archivo de las actuaciones por no encuadrar en las previsiones del Protocolo, la Oficina emitirá un informe fundado exponiendo su criterio, y en caso de corresponder, se recomendarán las derivaciones u orientaciones que resulten pertinentes. El informe será puesto en conocimiento de la persona entrevistada sin que se le extiendan copias del mismo, sin perjuicio de la posibilidad de acceder a copias de su propia deposición.
- 5- **Comunicación y Denuncia:** Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una comunicación en el ámbito partidario, las personas responsables de La Oficina elaborarán un informe sobre la situación, preservando la identidad de la persona denunciante en función de evitar la revictimización. Deberá detallar la normativa que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones. El informe de situación determinará el nivel de riesgo alto, medio o bajo de la misma, que se valorará a partir de interpretarse la probabilidad de que se repitan los episodios. El criterio debe estar justificado.

La comunicación presentada en La Oficina correrá traslado a la persona señalada como responsable para que un plazo de 10 días hábiles realice el descargo correspondiente.

Si las medidas o recomendaciones son de tipo preventivas, reeducativas o de reparación moral, es ella quien las dispone.

Si las recomendaciones pretenden una sanción, y de acuerdo con la Carta Orgánica de la UCR, deberá darle intervención al Tribunal de Ética para su tratamiento sin más trámite por parte de la denunciante.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia cuando ella lo considere necesario, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento disciplinario partidario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

La transgresión de medidas preventivas será considerada una nueva falta a informar a las autoridades partidarias y al Tribunal de Ética.

**ARTÍCULO 10. Cláusula transitoria.** El presente protocolo tendrá un periodo de monitoreo, evaluación, relevamiento e investigación de 6 meses desde la fecha de su aprobación. Cumplido ese período este protocolo se actualizará, en el marco de la Mesa directiva, de acuerdo a los resultados obtenidos y observados. Durante esos 6 meses diseñará La Oficina diseñará un proyecto de criterios para la toma de medidas y recomendaciones.