

**PROTOCOLO ACTUACION DE RENOVACION NACIONAL PARA PREVENIR,
ERRADICAR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES Y LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS**

CAPITULO 1 - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO

Este protocolo tiene como objeto prevenir, erradicar y sancionar la violencia política hacia las mujeres, el maltrato y acoso laboral y/o sexual en el partido Renovación Nacional o de parte de alguno de sus militantes. Se busca como fin la eliminación de toda discriminación arbitraria hacia las mujeres basada en su género, se busca propiciar y promover el pleno ejercicio de las mujeres de sus derechos políticos y este Protocolo se considerará parte integrante de los estatutos del partido.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será aplicado a todos los funcionarios de Renovación Nacional, cualquiera sea su cargo o responsabilidad, además de todos los militantes del Partido, sin exclusión de ningún tipo, inclusive a funcionarios públicos y autoridades de elección popular.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES

La implementación del presente protocolo estará guiada, entre otros, por los siguientes principios:

a) Igualdad Sustantiva y la No discriminación arbitraria contra la mujer

b) Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

c) Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de violencia contra la mujer en política, maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que las partes tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.

d) Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación arbitraria, tales como género,

orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.

e) Probidad: El principio de la probidad consiste en observar, entre otras, una conducta intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

f) Rapidez: La naturaleza del procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

g) Responsabilidad: La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias o acciones legales.

h) Debido Proceso: En todo proceso de investigación por violencia hacia las mujeres en política, maltrato, acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.

i) Proporcionalidad: En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

j) Prevención: El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable del partido, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

k) Dignidad e Integridad de las personas: El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad

de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

1) Colaboración: Toda persona que se desempeñe en Renovación Nacional, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

CAPÍTULO 2 - DEFINICIONES

ARTÍCULO 4.

Para los efectos del presente protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de violencia política contra la mujer, maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; en la forma establecida a continuación:

a) Violencia política

a1) Definición:

Entiéndase por violencia política cualquier acción, conducta u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros, que basada en su género, cause daño o sufrimiento, a una o varias mujeres, y que tenga por objeto o resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos.

a2) Tipos de violencia:

La violencia contra las mujeres en la vida política puede incluir, entre otras, violencia física, sexual, psicológica, moral, económica o simbólica.

a3) Ejemplos de violencia contra las mujeres en política:

Son actos de violencia contra las mujeres en la vida política, además de los delitos previstos en la legislación vigente entre otras, aquellas conductas que, por acción u omisión, realizadas en contra de las mujeres que, basadas en su género impliquen, una restricción del ejercicio de sus derechos partidarios, enumerando, a mero título enunciativo, no taxativo:

- Agresiones de cualquier naturaleza, física, verbal, sexual que, sin constituir un delito por su gravedad, afecte la integridad física de una o varias mujeres con objeto y/o resultado de menoscabar o anular sus derechos políticos;
- Proponer invitaciones no deseadas de naturaleza sexual para influir en las aspiraciones políticas de la mujer y/o en el ambiente donde la mujer desarrolla su actividad política y/o pública;

- Amenazar o intimidar de cualquier forma o especie a una, o varias mujeres, y/o a sus familias que tengan por objeto y/o resultado anular o menoscabar sus derechos políticos, incluyendo la renuncia al cargo o función que ejercen o postulan;
- Restringir o anular el derecho al voto libre y secreto de las mujeres en las actividades partidarias
- Difamar, calumniar, injuriar o cualquier expresión que denigre a las mujeres en ejercicio de sus funciones políticas y/o públicas con base en estereotipos de género con el objetivo y/o el resultado de menoscabar su imagen pública y/o limitar o anular sus derechos políticos;
- Discriminar de forma arbitraria a la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, licencia por maternidad o de cualquier otra licencia justificada conforme a la legislación vigente;
- Dañar en cualquier forma durante los procesos electorales internos en los que la mujer tenga intenciones o participe, impidiendo que la competencia electoral se desarrolle en condiciones de igualdad;
- Proveer a las autoridades electorales de datos falsos o información incompleta de la identidad o sexo de la persona candidata y designada con objeto de impedir el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres;
- Restringir los derechos políticos de las mujeres debido a la aplicación de tradiciones, costumbres o sistemas jurídicos internos violatorios de la normativa vigente de derechos humanos;
- Divulgar imágenes, mensajes o revelar información de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos, por cualquier medio físico o virtual, en la propaganda político-electoral o en cualquier otra que, basadas en estereotipos de género que transmitan y/o reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad y/o discriminación contra las mujeres, con el objetivo de menoscabar su imagen pública y/o limitar sus derechos políticos;
- Obstaculizar o impedir el acceso a los órganos partidarios a las mujeres que pretenden proteger sus derechos políticos;
- Imponer sanciones injustificadas y/o abusivas que impidan o restrinjan el ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad;
- Limitar o negar arbitrariamente el uso de cualquier recurso y/o atribución inherente al cargo político que ocupa la mujer, que impida el ejercicio del cargo en condiciones de igualdad;
- Obligar o inducir a la mujer a conciliar y/o a desistir cuando se encuentre en un proceso partidario en defensa de sus derechos políticos;

- Impedir por cualquier medio que las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos asistan a cualquier actividad que implique la toma de decisiones en igualdad de condiciones;
- Proporcionar a la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos, información falsa, errada o imprecisa y/u omitir información a la mujer, que induzca al inadecuado ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad;
- Restringir el uso de la palabra de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos, impidiendo el derecho a voz, de acuerdo con la normativa aplicable y en condiciones de igualdad;
- Imponer por estereotipos de género la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo o posición o que tengan como resultado limitar el ejercicio de la función política.
- Acosar moral o psicológicamente mediante cualquier medio de carácter alterno o continuado a fin de desestabilizar, aislar, destruir su reputación, deteriorar la autoestima, hostigar, humillar, desacreditar, disminuir su capacidad o causar daño emocional de una o varias mujeres en relación con el ejercicio de sus derechos políticos o el desarrollo de su actividad en el ámbito político y/o público.
- Accionar con el fin de discriminar, excluir, subordinar, subvalorar o estereotipar a las mujeres que conforme a la vivencia interna e individual del género y su derecho a la identidad decidan ser mujeres sin que esto puede corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento.

b) Maltrato:

b.1) Definición:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo o afectando o degradando el clima laboral.

b.2) Características:

Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Se presenta como una agresión esporádica.
- La conducta puede ser generalizada.
- La conducta puede ser evidente.
- Afecta la dignidad de las personas.

c) **Acoso Laboral:**

c.1) **Definición:**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, directo o indirecto, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otra u otras trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como finalidad o resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c.2) **Características:**

Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a una o más trabajadoras, a la empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes la sufren.

c.3) **Tipos de Acoso Laboral:**

• **Vertical descendente:** Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.

• **Vertical ascendente:** Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabuladas para hostigar a la jefatura.

• **Horizontal:** Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga otra que no es su jefa.

c.4) **Ejemplos de Acoso Laboral:**

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos.

A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminándola arbitrariamente, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.

- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Burlarse de la orientación sexual de una trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de una trabajadora.

d) **Acoso sexual:**

d.1) **Definición:**

Entendiéndose como tal, el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

d.2) **Características:**

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- **Requerimiento de carácter sexual:** Existencia de requerimiento de carácter sexual.
- **Realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a otra mujer. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- **Sin consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su

propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.

- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

d.3) Conductas y Ejemplos de acoso sexual:

Aunque no conforman una lista taxativa, son indiciarias de acoso sexual las siguientes conductas:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

e) Denuncia: Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de violencia contra la mujer en política, maltrato, acoso laboral o de acoso sexual de parte de un funcionario del partido, autoridades o militantes.

f) Denunciante: Persona, sea la afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia política, maltrato,

acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.

g) Denunciado o Denunciada: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por violencia política, maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

h) Afectada: mujer sobre la cual recae la conducta constitutiva de violencia política, de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

i) Plazos: Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días, es decir, que son inhábiles los sábados, domingos y los festivos.

CAPÍTULO 3 - ÓRGANOS COMPETENTES

ARTÍCULO 5. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

El procedimiento a qué dé lugar las denuncias de parte afectada por alguna de las conductas citadas precedentemente, serán investigadas y sancionadas por los tribunales del Partido, conforme a su normativa vigente.

En dichas causas, se procurará la mayor protección y resguardo de identidad de la denunciante o presunta víctima.

El Tribunal Supremo podrá iniciar de oficio causas por las conductas descritas, siempre que se fundamenten en hechos de conocimiento públicos.

ARTÍCULO 6.

Se informará de cada denuncia a la Directiva Nacional, para que designe a una persona, coordinadora mujeres RN y/o estamento que corresponda a fin de acompañar, asesorar y contener a la mujer o mujeres que denuncian.

ARTÍCULO 7. DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, los tribunales partidarios podrán sancionar como infracción grave al denunciante.

ARTÍCULO 8. PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS.

Renovación Nacional deberá incorporar en los contratos a honorarios que celebre, la obligación que se impone al prestador o prestadora de servicios, de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de violencia política contra la mujer, maltrato, acoso laboral y/o sexual, reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte

integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de violencia política contra la mujer, de maltrato, acoso laboral y/o sexual, imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho al partido para ponerle término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

ARTÍCULO 9. PROHIBICIÓN

Queda prohibido el uso de la conciliación para la resolución de hechos de violencia contra las mujeres en la vida política, el maltrato, acoso laboral y/o sexual.

CAPÍTULO 4 - PREVENCIÓN

ARTÍCULO 10. CONCIENTIZACIÓN Y DIFUSIÓN

Se promoverán acciones de concientización, difusión y capacitación a fin de prevenir las situaciones de violencia política y garantizar el respeto, la igualdad y la equidad en el ámbito partidario.

ARTÍCULO 11. INFORMES

La Coordinación Nacional de Mujeres RN y/o estamento, en base a la información que brinde el Tribunal Supremo, confeccionará informes públicos, de carácter anónimo, de los casos de violencia que se denuncien a fin de contar un mapa integral de la situación y mejorar las medidas de prevención con vistas a erradicar la violencia.

ARTÍCULO 12. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Los Consejos Regionales, Distritales y Comunales partidos distritales deberán informar a sus miembros y militantes del Protocolo de Actuación para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia Política hacia las Mujeres.

CAPÍTULO 5 - CLAÚSULA TRANSITORIA

ARTÍCULO 13. APLICACIÓN TRANSITORIA

El presente protocolo regirá al Tribunal Supremo y a todos los tribunales regionales de Renovación Nacional, hasta las próximas elecciones donde el Partido además deberá promover la participación de mujeres en todas las instancias partidarias.

P.C.H.