



POLÍTICA INSTITUCIONAL Y PROTOCOLO DEL
PARTIDO INDEPENDENTISTA PUERTORRIQUEÑO
PARA LA EVALUACIÓN Y SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS BASADOS EN DISCRIMEN POR
RAZÓN DE GÉNERO

AGOSTO 2022

TABLA DE CONTENIDO

I. Introducción.....	3
II. Compromiso del Partido Independentista Puertorriqueño.....	4
III. Definición de la conducta y ámbitos de aplicación.....	4
IV. Hostigamiento sexual.....	6
V. Responsabilidades de la Secretaría de Asuntos de Mujer y Género.....	6
VI. Principios que regirán los procesos adjudicativos.....	7
VII. Radicación de querellas y trámites de los procesos adjudicativos.....	8
VIII. Sanciones.....	11
IX. Vigencia y Publicidad	11

I. Introducción

Los partidos políticos son entidades privadas con funciones públicas, cuya función es representar a las personas en los procesos democráticos. Es deber de los partidos garantizar la protección de los derechos de todas las personas que los representan y componen. Estas garantías deben reflejarse en todos los ámbitos que comprende la operación de un partido, ya sea a través de quienes ocupan un cargo público, candidaturas, posiciones de liderazgo o de quienes realizan un trabajo voluntario encaminado a adelantar los propósitos de la colectividad.

Aun cuando la mayor parte de la población en Puerto Rico está compuesta por mujeres, existe una desproporción de estas en la representatividad en los espacios de poder y en especial en la vida política. A pesar de los avances en el tema del reconocimiento de la igualdad y equidad, la presencia masculina es predominante en dichos espacios. El Partido Independentista Puertorriqueño cuenta con una considerable representación de mujeres en los espacios de liderato y en la militancia, pero la aspiración es que estos números aumenten para que haya una verdadera representatividad de la sociedad puertorriqueña.

En nuestro compromiso con promover que el PIP sea un espacio inclusivo, equitativo y seguro para todas las personas que se suman a nuestra militancia y al liderato, adoptamos esta política institucional para promover espacios más seguros de militancia y brindarle mayores protecciones a las mujeres y personas de las comunidades LGBTIQ+, de esta forma le damos continuidad a nuestra política de fomentar la más amplia participación y representación de todos los sectores en los espacios políticos.

El Partido Independentista Puertorriqueño adopta esta Política Institucional como parte de los mecanismos para prevenir y erradicar todo tipo de manifestación del discrimen por género en sus espacios de acción política. Es nuestro propósito establecer principios y procedimientos que permitan proveer una herramienta para aquellas personas que necesiten presentar situaciones que hayan surgido dentro de los espacios del trabajo político y que requieran acción para asegurar que los mismos sean espacios seguros, libre de discrimen o prejuicios, tipificar conductas inaceptables, identificar responsables y fijar consecuencias.

Como guía para la preparación de este Protocolo, hemos recurrido en primer lugar al “Protocolo Modelo para Partidos Políticos” de la Organización de Estados Americanos (OEA) y como marco de referencia hemos evaluado documentos similares de distintos países de América Latina, como Colombia y México, así como parte de la legislación vigente, como la Ley Número 17 de 22 de abril de 1988, conocida como *Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo*, la Ley Número 90-2020, conocida como *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*, la Ley 100 de 30 de junio de 1959, conocida como *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, y la Ley 22-2013, conocida como *Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado*. Este análisis se realizó considerando la naturaleza *sui generis* de la militancia política, como actividad voluntaria dentro de una entidad privada con fines públicos.

II. Compromiso del Partido Independentista Puertorriqueño

A través de la adopción y práctica de esta Política Institucional, nos comprometemos a:

1. Crear conciencia en la militancia sobre la equidad de género, sobre los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTQ+, y sobre cómo hacer valer y garantizar el respeto de esos derechos en los espacios de participación política.
2. Establecer mecanismos que garanticen la rigurosa investigación y pronta adjudicación de denuncias de actos de discrimen por género en sus diversas modalidades.
3. Adoptar medidas para prevenir las represalias contra las personas que presenten denuncias, y contra las personas que participen del proceso de resolución.
4. Velar y fiscalizar que el comportamiento de quienes militan en el Partido, sea cónsono con esta Política Institucional.

Este compromiso es vinculante para todas las personas que forman parte del PIP, independientemente del nivel jerárquico o del cargo partidario o público que ocupen.

III. Definición de la conducta y ámbitos de aplicación

Para que una conducta sea catalogada como discriminatoria tienen que concurrir los siguientes factores:

1. Que el acto u omisión esté dirigido hacia una mujer por ser mujer o hacia cualquier persona basado en su orientación sexual o identidad de género.
2. El acto u omisión tiene como objeto o resultado menoscabar o anular la militancia de la persona afectada en el Partido; y
3. Se da en el marco del trabajo voluntario de la militancia.

Aquellos actos que se consideren delito serán referidos a las autoridades competentes ¹ de forma inmediata, brindando a la persona agraviada la asesoría correspondiente para iniciar el trámite.

Las prohibiciones aquí establecidas son de aplicación a integrantes de los organismos directivos del Partido en todos los niveles: a) personas candidatas a puestos electivos desde el momento en que son certificadas como tales por la Comisión Estatal de Elecciones; b) personas coordinadoras de unidad y funcionarias de colegio electoral desde el momento en que manifiestan su intención de servir como tales; y c) aquellas personas que de manera consistente y pública participan y colaboran con las actividades y eventos convocados por los organismos del Partido, tales como reuniones de comités locales o de secretarías u otras instancias organizativas.

La alegación de que una persona es simpatizante o votante del PIP o la presencia de una persona en una actividad del PIP, no es base, por sí sola, para la aplicabilidad de lo que aquí se dispone. Esta Política Institucional se aplicará a conductas, acciones u omisiones que tengan lugar en espacios organizativos y de militancia del PIP.

Sin que se entiendan como una limitación, los siguientes actos u omisiones constituirán conducta sancionable según los criterios antes establecidos:

- a. Realizar proposiciones, acercamientos, comentarios o invitaciones no deseadas de naturaleza sexual.
- b. Hacer expresiones o comentarios hostiles o humillantes, difamatorios o lesivos sobre militantes, en presencia de otras personas militantes.
- c. Incurrir en agresiones verbales basadas en estereotipos y visiones discriminatorias.
- d. Amenazar injustificadamente con remover a militantes del espacio de trabajo político en presencia de otras personas militantes.
- e. Descalificar humillantemente las propuestas u opiniones de militantes en reuniones o discusiones grupales.

1 Inciso (c), Sección V, del presente Protocolo.

- f. Hacer públicamente comentarios o burlas dirigidos a militantes sobre su apariencia física o la forma de vestir, basados en estereotipos y visiones discriminatorias.
- g. Imponer deberes patentemente ajenos a las obligaciones políticas; hacer exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la tarea encomendada.
- h. Negarse a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de tareas por parte de algún líder o militante de su comité.
- i. Divulgar imágenes, mensajes o información de militantes, por cualquier medio físico o virtual basadas en estereotipos de género u orientación sexual que transmitan o reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad y discrimen.
- j. Discriminar contra una persona militante en el ejercicio de sus derechos políticos por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, licencia por maternidad o lactando.
- k. Hacer expresiones sobre mujeres o personas de las comunidades LGTBTTIQ+ de manera discriminatoria en las redes sociales, medios de comunicación o cualquier medio digital.
- l. Tomar represalia o discriminar contra militantes por vincularse y defender temas de género y derechos de las mujeres y personas de las comunidades LGTBTTIQ+.
- m. Ejercer violencia física o emocional contra una de las personas militantes en espacios organizativos y de militancia del Partido.
- n. Amenazar, intimidar o coartar el derecho de una persona a militar en espacios organizativos del Partido.

IV. Hostigamiento sexual

No se tolerará ningún acto constitutivo de hostigamiento sexual por parte de la militancia del partido.

Esta política en contra del hostigamiento sexual será de aplicación a integrantes de los organismos directivos del Partido en todos los niveles: a) personas candidatas a puestos electivos desde el momento en que son certificadas como tales por la Comisión Estatal de Elecciones; b) personas coordinadoras de unidad y funcionarias de colegio electoral desde el momento en que manifiestan su intención de servir como tales; y c) aquellas personas que de manera consistente y pública participan y colaboran con las actividades y eventos convocados por los organismos del Partido, tales como reuniones de comités locales o de secretarías u otras instancias organizativas.

La alegación de que una persona es simpatizante o votante del PIP o la presencia de una persona en una actividad del PIP, no es base, por sí sola, para la aplicabilidad de lo que aquí se dispone. Esta Política Institucional se aplicará a conductas, acciones u omisiones que tengan lugar en espacios organizativos y de militancia del PIP.

Los siguientes actos se considerarán hostigamiento sexual.

- a. Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que se reproduzca utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico.

V. Responsabilidades de la Secretaría de Asuntos de Mujer y Género

La Secretaría de Asuntos de Mujer y Género tiene la responsabilidad de promover la implementación eficaz de esta Política Institucional. Para ello deberá:

- a. Difundir esta Política Institucional a todos los niveles del Partido y a través de medios digitales.
- b. Realizar actividades de capacitación para el liderato y la militancia.
- c. Dar a conocer a la militancia la disponibilidad de diversos foros para las denuncias de discrimen por género en sus distintas modalidades, para instancias no cobijadas por esta Política Institucional, como, por ejemplo, la Procuraduría de la Mujer, el Departamento del Trabajo, el Departamento de Justicia, el foro judicial y la policía.
- d. Evaluar y revisar periódicamente el funcionamiento y aplicación de la Política Institucional y de los procesos de denuncia y adjudicación para los que más adelante se dispone.
- e. Conservar, de manera segura y confidencial, los expedientes que se generen como parte de los procedimientos aquí establecidos
- f. Mantener un archivo con la documentación correspondiente sobre cada proceso de adjudicación de denuncias presentadas al amparo de esta Política Institucional.
- g. Redactar y publicar, si así lo estima necesario, reglamentación adicional para los procesos adjudicativos de denuncias de discrimen por razón de género.
- h. Elegir y asignar la Comisión Evaluadora encargada de investigar y emitir determinaciones sobre las denuncias ante su consideración. Dicha

designación deberá procurar una audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas implicadas.

- i. Facilitar la capacitación a militantes del Partido para que puedan ser parte o brindar apoyo a la red de recursos que podrán formar parte de dicha Comisión. La Secretaría definirá los requisitos de dicha capacitación.

VI. Principios que regirán los procesos adjudicativos

La adjudicación de querellas presentadas al amparo de esta Política Institucional deberá responder a los siguientes principios:

- a. Respeto y protección de las personas: El trámite, la investigación y la adjudicación de querellas se conducirá de manera digna, sensible y respetuosa, de tal forma que no derive en un proceso de revictimización de la persona querellante. Toda persona querellante tiene el derecho a solicitar medidas cautelares para salvaguardar su seguridad antes de que culmine la investigación.
- b. Confidencialidad: Todas las consultas o querellas que se tramiten sobre posibles situaciones de discrimen por género en cualquiera de sus manifestaciones se manejará de forma confidencial, por todas las partes involucradas, hasta que finalice el proceso.
- c. Debida diligencia: La investigación y resolución del caso se llevará a cabo con la debida diligencia y celeridad. El informe final sobre la querella se debe radicar en un término que no exceda los 45 días a partir de la radicación de la denuncia.
- d. Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar la evaluación imparcial y sin ánimo prevenido de las alegaciones de todas las partes involucradas.
- e. Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que presenten una querella, que comparezcan para dar testimonios o que participen en una investigación.
- f. Colaboración: Todas las personas citadas en el transcurso de los procesos adjudicativos tienen el deber de colaborar con los mismos. Si la persona querellante decide retirar su denuncia deberá comunicárselo al ente investigador de manera escrita.
- g. Esclarecimiento: Las personas que intervengan en el proceso deberán actuar de buena fe, con el fin de la búsqueda de la verdad y del esclarecimiento de los hechos denunciados.

VII. Radicación de querellas y trámites de los procesos adjudicativos

- a. Podrá presentar querrela de discrimen por género toda persona perjudicada por las conductas proscritas que anteriormente se han enumerado, o toda aquella persona militante que tenga información o conocimiento de la ocurrencia de una situación constitutiva de discrimen por género, cuando los hechos alegados se den dentro del ámbito de aplicabilidad de esta Política Institucional. La persona afectada deberá presentar la querrela en un término razonable, a partir de la ocurrencia de los hechos constitutivos de discrimen y a la luz de la totalidad de las circunstancias.
- b. En caso de que la persona afectada no presente la querrela directamente, se le deberá notificar, de tal manera que preste expresamente su consentimiento por escrito, como trámite previo al inicio del proceso de investigación.
- c. Las querellas se radicarán de manera escrita, a través de documento impreso o electrónico, mediante un formulario provisto por la Secretaría de Asuntos de la Mujer y Género, que estará disponible en la página web de la Secretaría, en el Comité Nacional, y en los locales de aquellos comités que cuenten con esos espacios. El formulario debería incluir, nombre de la persona querellante, nombre de la persona querellada, datos de contacto para notificaciones, narración expresa y clara de los hechos en los que se basa la querrela, con indicación de las fechas pertinentes y, si así se desea, indicación de medidas cautelares o de protección que se quieran solicitar.
- d. La Secretaría acusará recibo de la querrela y la registrará del modo que estime pertinente. Le asignará un código numérico identificativo tanto a la persona querellante como a la persona querellada, preservando así su identidad. La confidencialidad se mantendrá hasta que finalice el procedimiento.
- e. Una vez recibida la querrela, la Secretaría de Asuntos de la Mujer y Género, en un plazo que no deberá exceder cinco (5) días laborables, referirá el asunto para investigación y adjudicación a una o varias personas, para que actúen de manera individual o colegiada, ateniéndose al procedimiento aquí dispuesto. La persona o personas comisionadas para atender el asunto no podrán tener vínculos familiares o laborales con ninguna de las partes identificadas en la querrela.
- f. Una vez recibido el referido de parte de la Secretaría, la persona o personas comisionadas para atender el asunto, tendrán un plazo de tres días calendario para determinar si tienen o no jurisdicción sobre el mismo. De determinarse que no hay jurisdicción, la parte querellante

- será notificada a la dirección y por el medio provisto en el formulario de denuncia.
- g. De determinarse que hay jurisdicción, se iniciará el proceso de investigación.
 - h. Como primer paso, se hará un análisis de riesgo, para determinar qué medidas cautelares deben tomarse, aunque no hayan sido solicitadas por la parte querellante.
 - i. Se notificará a la parte imputada de la existencia de la querrela y se le informará de las medidas cautelares adoptadas. De ser necesario, se podrán sugerir servicios de acompañamiento o atención profesional provistos por organizaciones sin fines de lucro o agencias públicas.
 - j. Si existen documentos, correos electrónicos o registros telefónicos pertinentes a, o relacionados con la investigación, se tomarán las medidas necesarias para su obtención y conservación. De estimarse necesario, se podrán tomar declaraciones juradas.
 - k. Se solicitarán y revisarán todos los documentos pertinentes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.
 - l. Se entrevistará a todas las partes involucradas, incluyendo a testigos con información pertinente al asunto. Al momento de ser entrevistada, la parte querellante podrá ser acompañada por una persona de su elección. La persona acompañante no podrá prestar ni dirigir el testimonio como parte de su acompañamiento, pero podrá declarar por separado de ser necesario para la investigación.
 - m. Si la parte querellante desiste de continuar con el proceso de investigación y adjudicación, se procurará, cuando sea posible, que así lo haga constar por escrito. En su defecto, se indicará el hecho en el Informe final sobre el asunto.
 - n. Se redactará un Informe que contendrá lo siguiente:
 - 1. Una lista de todos los documentos revisados y consultados, indicando la pertinencia de cada cual al asunto bajo investigación.
 - 2. Una lista de los nombres de las personas citadas para entrevista, incluyendo, en el caso de las personas que no accedan a la entrevista, la razón indicada para no participar de la investigación, y en el caso de las personas entrevistadas, un recuento de sus declaraciones.
 - 3. Una cronología de eventos, hechos y alegaciones.
 - 4. La base para la decisión y resolución final de la querrela, junto con cualquier acción correctiva o disciplinaria aplicable.

- n. El resultado de la investigación se debe informar a las partes por escrito.
- o. De una de las partes no estar conforme con el resultado de la investigación, podrá solicitar una reconsideración ante la Comisión Evaluadora que estuvo a cargo de la investigación inicial.
- p. La tramitación de la querrela no impide que, simultáneamente o posteriormente, las personas interesadas puedan iniciar los procedimientos administrativos o judiciales correspondientes.
- q. El Informe quedará custodiado por la Secretaría de Asuntos de la Mujer y Género por 3 años.

VIII. Sanciones

Para determinar la sanción debe considerarse:

- a. La gravedad del acto o conducta
- b. El nivel jerárquico o grado de responsabilidad de la persona imputada
- c. La reiteración o reincidencia de actos constitutivos de discrimen por género en el ámbito de aplicación de esta Política Institucional

En función de la gravedad de los actos cometidos y de acuerdo a lo establecido en la reglamentación que determine aprobar la Secretaría, las sanciones pueden incluir:

- a. Amonestación por escrito
- b. Destitución de puestos de liderazgo y de dirección del partido
- c. Inhabilitación para ocupar puestos de liderazgo, de representación del partido o de candidaturas electorales
- d. Prohibición al acceso de comités locales o al Comité Nacional
- e. Participación en taller sobre género en los espacios políticos
- f. Retiro temporal o permanente de personas del ámbito de trabajo de espacios organizativos y de militancia del Partido

IX. Vigencia y Publicidad

La Política Institucional del Partido Independentista Puertorriqueño sobre Discrimen por Género tendrá vigencia inmediata, y estará disponible en el Comité Nacional del PIP, las directivas locales del Partido y a través de las páginas web de la Secretaría de Asuntos de la Mujer y del Partido.
