

PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR HECHOS DE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN EN PARTIDOS POLÍTICOS

Guía para la elaboración de un protocolo
antirracismo y antidiscriminación
al interior de un partido político

Agosto del 2021





El contenido del presente documento es producto de la investigación realizada por el politólogo Malcom Alí Córdoba Zabala para el Instituto Nacional Demócrata (NDI).

Las expresiones, comentarios y contenido que a continuación se presentan no necesariamente representan el pensar o sentir del NDI.

Tabla de contenidos

- I.**
Presentación 1
- II.**
Introducción 3
- III.**
Contexto y antecedentes 5
- IV.**
Cómo se puede utilizar esta guía 13
- V.**
Ámbito de aplicación de esta guía 15
- VI.**
Hechos, medidas de acción y compromisos que los partidos políticos podrían considerar
al momento de elaborar y ejecutar un protocolo antirracismo y antidiscriminación..... 17
- VII.**
Algunas medidas sancionatorias potenciales que los partidos políticos
podrían considerar 20
- VIII.**
Conclusiones y recomendaciones 21
- Anexo I**
Ejemplo de plantilla para elaboración de un protocolo antirracismo y antidiscriminación
al interior del partido político 26

“

*Nadie nace odiando a otra persona
por el color de su piel, o su origen, o su religión.*

*La gente tiene que aprender a odiar,
y si ellos pueden aprender a odiar,
también se les puede enseñar a amar.*

*El amor llega más naturalmente
al corazón humano que lo contrario.*”

Nelson Mandela



Palabras clave

- ❖ Discriminación
- ❖ Prevención
- ❖ Acciones afirmativas
- ❖ Equiparación
- ❖ Distinción
- ❖ Inclusión
- ❖ Racismo
- ❖ Discriminación
- ❖ Partidos políticos
- ❖ Derechos
- ❖ Participación política

I.

Presentación

El Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI) es una organización internacional sin ánimo de lucro con sede en Washington, D. C. y oficinas en más de 50 países, cuya misión es contribuir a promover y fortalecer la democracia. El NDI ofrece asistencia técnica a movimientos, partidos políticos y miembros de la sociedad civil que promueven valores, prácticas e instituciones democráticas, pero además trabaja para fortalecer organizaciones políticas y civiles, monitorear elecciones, promover la participación ciudadana, y asegurar la rendición de cuentas y transparencia de los Gobiernos.



La Mesa Multipartidista sobre participación política de la Población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (en adelante población NARP) en Colombia fue creada en el año 2020 gracias a la cohesión de voluntades de diferentes partidos políticos en Colombia que, ante la realidad que el país ha vivido históricamente relacionada con una profunda crisis social, marcada por el racismo, la discriminación y la violencia, demandan una mayor atención y acción por parte de los diferentes organismos, entre ellos los partidos políticos.

Dado que la misión del NDI es contribuir a promover y fortalecer la democracia, y apoyar instituciones, organizaciones y procesos que permiten que esta prospere, este documento guía tiene como objetivo proporcionar herramientas para que los partidos y movimientos políticos puedan construir protocolos que prevengan y eliminen cualquier práctica asociada con el racismo y la discriminación en cualquiera de sus formas, teniendo en cuenta el reconocimiento de la diversidad y la búsqueda de escenarios de equidad e igualdad en el país, sin perder de vista que la legislación colombiana penaliza las conductas relacionadas con los hechos de discriminación racial.

En este sentido, este documento se convierte en un ejercicio conjunto entre el NDI y la Mesa Multipartidista para ofrecer una hoja de ruta que permita que los partidos y movimientos políticos adecuen su normatividad, instrumentos y estatutos internos a los preceptos aquí planteados, y acojan y afirmen el esquema aquí desarrollado para comprometerse a prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial a través de un acuerdo ético y político.

En primer lugar, este documento contiene una introducción, contexto y antecedentes relativos a la legislación nacional e internacional en materia de avances normativos relacionados con el esfuerzo de los Estados para reconocer los derechos de la población afrodescendiente.

En segundo lugar, sugiere un ámbito de aplicación práctico, relacionado principalmente con la estructura y dinámica interna de los partidos políticos, con miras a convertirse en un modelo de acción institucional en el ámbito político.

En tercer lugar, propone a los partidos políticos acciones propias de un protocolo antirracismo y antidiscriminación, con el fin de acogerlas, apropiárselas y aplicarlas como reglas y/o normas de protección de los derechos de la población NARP, de tal modo que la infracción de las mismas podría tener como resultado la toma de decisiones correctivas o sancionatorias para implementar o fortalecer las organizaciones políticas partidistas.

Finalmente, sugiere una serie de recomendaciones, como medidas de acción, con el fin de que los órganos de dirección de los partidos políticos las tengan en cuenta para hacer de sus instrumentos internos verdaderos acuerdos institucionales y políticas de reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos para toda la población NARP.

II. Introducción

Colombia está reconocida como una nación multiétnica y pluricultural, y ha adoptado en su ordenamiento jurídico disposiciones para combatir la discriminación racial, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención Americana de Derechos Humanos (San José de Costa Rica), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), la Conferencia Mundial contra el Racismo y la Discriminación Racial de Durban (Sudáfrica-2001), la declaratoria del Decenio Afrodescendiente (ONU 2015-2025), entre otras.

A su vez, la Constitución Política de Colombia, en su **artículo 13**, consagra que:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen social o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”¹

En vista de lo anterior, y partiendo del hecho de que el Estado y las organizaciones de la sociedad civil que confluyen en el país tienen el deber ciudadano de promover acciones afirmativas y políticas para prevenir o corregir las conductas discriminatorias o la equiparación de las personas marginadas, este documento pretende ser un marco de referencia que los partidos políticos

¹ Tomado de: <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

utilicen para ayudar a prevenir, eliminar y sancionar toda forma de discriminación en razón de la raza, etnia, fenotipo, género o condición económica y social.

Este documento es una construcción apoyada por el Instituto Nacional Demócrata, acompañado de la Mesa Multipartidista sobre participación política de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera en Colombia (NARP), integrada por los siguientes partidos políticos:

- ❖ Partido Alianza Social Independiente
- ❖ Partido Alianza Verde
- ❖ Partido Cambio Radical
- ❖ Partido Colombia Renaciente
- ❖ Partido Conservador Colombiano
- ❖ Partido Liberal Colombiano
- ❖ Partido MIRA
- ❖ Partido POLO
- ❖ Partido de la U
- ❖ Partido Unión Patriótica

Esta Mesa Multipartidista nace de la voluntad de estos partidos políticos de llevar a cabo acciones para contrarrestar la realidad que ha vivido históricamente el país, marcada por el racismo y la discriminación. Además, la Mesa tiene como enfoque “la promoción, garantía y fortalecimiento de la participación política de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera”² con el propósito de identificar retos, avances y acciones para desarrollar en pos del fortalecimiento de la democracia, una de las razones de ser principales del Instituto Nacional Demócrata.

² Declaración Conjunta de los Partidos Políticos Integrantes de la Mesa Multipartidista sobre Participación Política de la Población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera en Colombia. Pág. 3.

III.

Contexto y antecedentes

Desde 1991, luego de la convocatoria a la Asamblea Nacional Constituyente y la posterior promulgación de la Constitución Política de Colombia, proceso que convocó a diferentes fuerzas y movimientos políticos, así como diversos movimientos sociales y sectores ideológicos de la nación, se puede decir que el Estado ha hecho un esfuerzo por superar el carácter excluyente del régimen político que había marcado al país durante el siglo XIX y en los 50 años previos a la promulgación de la nueva Constitución, después del acuerdo político bipartidista denominado como el Frente Nacional, que llevó al país a un acuerdo entre el Partido Liberal y el Partido Conservador para repartirse el poder burocrático y las tres ramas del poder público por aproximadamente 16 años, alternándose además la Presidencia de la República cada cuatro años.

Así las cosas, en esta nueva etapa de apertura posconstituyente, el sistema político nacional, que había dejado de lado a las fuerzas alternativas diferentes a las representadas por el bipartidismo, prometía cierta apertura política y un proceso más amplio de democratización de la sociedad que dio lugar a la promulgación de la Ley 70, o Ley de Negritudes, como una forma de hacer más amplio el proceso de participación política de la población NARP en la vida nacional.

La Constitución Política de Colombia reconoce la multietnicidad y la pluriculturalidad, los derechos individuales y colectivos de los grupos étnicos, y declara que la población afrocolombiana tiene derecho a la igualdad y la no discriminación. A pesar de eso, siguen existiendo rezagos en ese proceso de inclusión de esta población, representados no solo en los indicadores socioeconómicos que siguen estando por debajo del promedio nacional, como lo reflejan diferentes informes de organizaciones internacionales como la ONU y de entidades del orden nacional como el DANE en sus informes sobre población del año 2018, sino también en la débil participación de esta población en los procesos políticos, en su escasa representación en los cargos de elección popular, en las estructuras organizacionales de los partidos políticos y en los espacios de representación técnica y burocrática oficial en las entidades públicas a nivel nacional.

Hacemos referencia, por ejemplo, al hecho de que, a pesar de los avances observados en los procesos organizativos de las mujeres afrodescendientes en las últimas décadas, y aunque ellas ocupan importantes espacios de participación en las organizaciones de la sociedad civil, desde donde han consolidado fuertes liderazgos, todavía siguen sin tener la representación suficiente en las instancias de poder político, ya sea electivo o por designación, y son subrepresentadas en los niveles de dirección de los partidos políticos, así como en los ámbitos ejecutivo, legislativo y judicial del Estado a nivel nacional y regional, según lo manifiesta la CEPAL³.

Aunque las mujeres se han ido ganando un lugar en los espacios de representatividad de los partidos políticos, el rol de las mujeres negras ha estado más ligado a conformar espacios en los sectores sociales que formales en la estructura organizacional de los partidos, y esto no ha permitido que estas mujeres desarrollen una carrera política significativa en los niveles altos al interior de dichos partidos. En este contexto, según lo analiza el documento de la CEPAL, se puede evidenciar que, pese a los avances observados en la región en la última década, en lo que se refiere a la creación de instituciones dedicadas a coordinar políticas dirigidas a la población afrodescendiente, la participación política no se ha convertido en una prioridad.



³ CEPAL. Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe: deudas de igualdad. 2018. Pág. 73

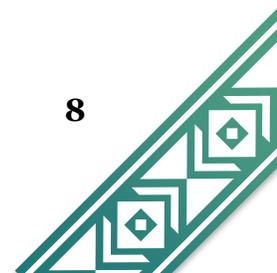
En ese sentido, vale recordar el estudio de la Conferencia Nacional de organizaciones Afrocolombianas (CNOA)⁴. Esta entidad se dio a la tarea de analizar la participación política de las mujeres afrocolombianas en el periodo de los mandatarios locales entre el 2016 y el 2019, en gobernaciones, asambleas departamentales, alcaldías y consejos municipales de Colombia, y el Congreso de la República, así como el panorama es de una escasa participación de mujeres y hombres afrodescendientes en estos espacios de poder y representación.

Se puede analizar que, aunque actualmente existen 108 curules para el Senado de la República y 171 para la Cámara de Representantes (279 curules en total en el sistema bicameral), y a pesar de que la Bancada Afrocolombiana la conforman 18 Representantes a la Cámara y 3 Senadores, para un total de 21 congresistas (7,5 %), algunos de ellos no son reconocidos como parte de la Población NARP, pues su afiliación a la bancada se da más por intereses legislativos regionales en común con esta, que por la etnicidad o autoidentificación como parte de esta población.

Ante esto, debemos dirigir nuestra atención a una serie de antecedentes normativos de carácter internacional y enmarcados en la legislación nacional que sirven como complemento a la Constitución y la labor de los movimientos sociales y partidos políticos, así como punto de partida para que el Instituto Nacional Demócrata y la Mesa Multipartidista generen un marco de referencia para la apropiación de los partidos políticos y sus mesas directivas, que son los siguientes:

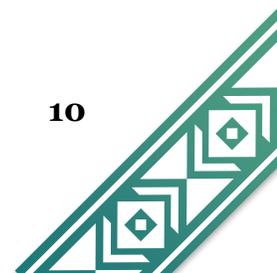
⁴ Foro Internacional C N O A Participación Política de las Mujeres Afrocolombianas en la Construcción de Paz Territorial. Bogotá, abril del 2017. Universidad del Rosario.

<p>La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)</p>	<p>Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón.</p> <p>Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.</p> <p>Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.</p>
<p>Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1963-Declaración/ 1965-Adoptada/ 1969- Entrada en vigor)</p>	<p>Establece la necesidad de eliminar rápidamente en todas las partes del mundo la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones, y de asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de todas las personas.</p>
<p>La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 1979</p>	<p>No solo lucha contra la discriminación de la mujer, sino que también protege los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar , y alienta todas las políticas públicas que les puedan ofrecer oportunidades de igualdad. Entró en vigor en 1981.</p>
<p>Ley 22 de 1981</p>	<p>“Por medio de la cual se aprueba La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial“.</p>



Ley 51 de 1981	“Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas”.
Ley 70 de 1993	Tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y fomentar su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana.
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Durban, Sudáfrica, 2001	(La anteceden las Conferencias de Ginebra, 1978 y 1983): establece estrategias para lograr una igualdad plena y efectiva que abarquen la cooperación internacional y el fortalecimiento de las Naciones Unidas y otros mecanismos internacionales en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.
Sentencia T-1090 del 2005	Define la discriminación como “un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica”.

<p>La Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de Discapacidad, Ley 1346 del 2009</p>	<p>El propósito de esta Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.</p>
<p>Ley 1482 del 2011</p>	<p>Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación, y tipifica la discriminación como delito en el Código Penal colombiano.</p> <p>En relación con los actos de racismo o discriminación, indica que “el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.</p>
<p>Decenio Internacional Afrodescendiente 2015-2024: reconocimiento, justicia y desarrollo</p>	<p>Reconoce que los (las) afrodescendientes representan un grupo específico cuyos derechos humanos se deben promover y proteger . Su programa de actividades reconoce que la Declaración y el Programa de Acción de Durban constituyen una base sólida para la lucha contra la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y representan una nueva etapa en los esfuerzos de las Naciones Unidas y la comunidad internacional por restablecer los derechos y la dignidad de los (las) afrodescendientes.</p>



Además de las normas anteriormente mencionadas, las siguientes sirven como marco de referencia, leyes o hitos legislativos promulgados en algunos países:

Casos

Internacionales

<p>Estados Unidos de Norteamérica</p> 	<ul style="list-style-type: none">❖ Ley de Derechos Civiles de 1964❖ Ley de igualdad de oportunidades en el empleo de 1972 <p>Entre otras cosas, estas leyes buscan mejorar las oportunidades de las minorías en el trabajo, la educación, la asignación de contratos públicos y la participación política) como en las políticas públicas.</p>
<p>Argentina</p> 	<ul style="list-style-type: none">❖ Ley Antidiscriminación❖ Ley 23.592 de 1988 <p>Obliga a reparar moral y materialmente a quien le fueran violados los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional.</p>
<p>México</p> 	<ul style="list-style-type: none">❖ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 2003 <p>Tiene por objeto prohibir cualquier forma de discriminación, entendida como el acto de impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.</p>

España



- ❖ Ley 51 de 2003 de igualdad de oportunidades y no discriminación

Se expidió con base en la Constitución española, que en su artículo 14 reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 de la Ley Fundamental establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social.

Unión Europea Ampliada



- ❖ “Libro Verde” sobre igualdad y no discriminación. 2005

Este Libro se elaboró a petición del Parlamento Europeo y de varias organizaciones de la sociedad civil, y busca hacer una consulta pública sobre el futuro desarrollo de la política europea sobre igualdad y no discriminación⁵.

⁵ Tomado de: Revista de derecho, Estatutos Antidiscriminación y su desarrollo en Colombia. Universidad del Norte, 27: 138-142, 2007.

IV. Cómo se puede utilizar esta guía

Este documento es uno de los resultados de un proyecto del Instituto Nacional Demócrata para desarrollar estrategias de erradicación del racismo y la discriminación, con base en una propuesta de acción enmarcada en la Agenda Conjunta de los partidos políticos integrantes de la Mesa Multipartidista sobre participación política de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera.

Con base en una revisión de fuentes secundarias, fuentes primarias relacionadas con conversatorios y sesiones realizadas con algunos consultores (as) nacionales e internacionales sobre temas de inclusión y discriminación racial, y la realización de una jornada virtual de construcción por parte de la Mesa Interpartidista Afrocolombiana en conjunto con los líderes(as) y representantes de los sectores sociales de los partidos políticos, en la cual se dio un intercambio de saberes y una construcción participativa de nuevos aprendizajes, se han propuesto los siguientes usos de esta guía de consulta para aquellos partidos políticos interesados en la elaboración de un Protocolo Antirracismo y Antidiscriminación que sea aplicable a sus estructuras internas.





Servir como documento que recopila un marco de referencia para fortalecer las políticas institucionales de los partidos políticos encaminadas a fomentar escenarios de equidad e igualdad entre los diferentes grupos poblacionales que cohabitan en el territorio colombiano.



Servir de modelo para la construcción de un protocolo que pueda ayudar a prevenir, eliminar y sancionar toda forma de discriminación dentro de los partidos políticos en razón de la raza, etnia, género, condición económica y social, entre otras.



Ser un referente para promover procesos de inclusión al interior de los partidos políticos con un enfoque diferencial y de género.



Ser un documento reflexivo para identificar puntos por fortalecer en materia de procedimientos al interior de los partidos políticos y adoptar las medidas necesarias para que, a través de los órganos facultados para ello, se pueda prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de discriminación contra la población Negra, Afrocolombiana, Raizal, Palenquera y Mulata, comprometiendo a los órganos de dirección partidaria y a sus instancias disciplinarias. Contribuir a fortalecer la función que deben tener los Partidos Políticos como generadores de integración social, promoción de la diversidad, educación, pedagogía, contribución a la consolidación de la democracia en Colombia y promoción de los valores que emanan de ésta, como lo son el respeto mutuo, la tolerancia, el pluralismo, la justicia social, la igualdad, y principios como la justicia y la no discriminación de las personas.

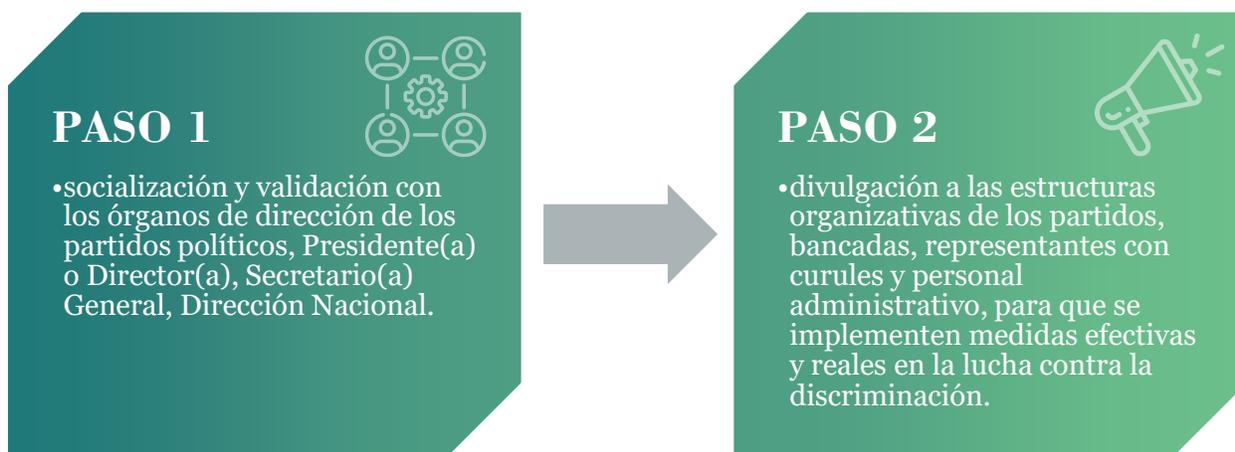
V. Ámbito de aplicación de esta guía

El principal escenario de aplicación de esta guía será el ámbito interno de los partidos políticos, así como las diferentes instancias y órganos de decisión nacional, departamental y local que los conforman. Se podrá aplicar también a las personas afiliadas o simpatizantes de las colectividades o personas que, sin estar afiliadas, ejerzan una función de representación del partido político o hayan sido designadas para una función específica por el mismo.

La guía también se puede compartir con algunas entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil para que la adopten y repliquen ejercicios de esta magnitud en diferentes escenarios institucionales.



Una vez socializada y validada la idea de construir un protocolo de esta naturaleza con base en esta guía, los (las) representantes de los sectores sociales y las directivas de los partidos políticos deben decidir conjuntamente una instancia institucional dentro del partido que permita definir los mecanismos a través de los cuales se creará el protocolo (tareas, tiempos y responsables), así como la divulgación y aplicación de los compromisos promovidos a través de este, para lo cual se recomienda seguir estos pasos:



OBSERVACIÓN IMPORTANTE:



Si un partido político que adopte un protocolo de esta naturaleza tiene conocimiento de un acto de discriminación que excede de su ámbito de actuación, podrá dirigirse al órgano estatal con competencia para presentar la denuncia, sin perjuicio de las acciones que el partido político deba aplicar.

VI.

Hechos, medidas de acción y compromisos que los partidos políticos podría considerar al momento de elaborar y ejecutar un protocolo antirracismo y antidiscriminación

- 1.** Rechazar toda acción y conducta de discriminación y promoción de los estereotipos étnicos contra la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera, en todas sus formas y manifestaciones, bajo el principio de igualdad y no discriminación. Dicha declaración y postura partidista implica, de ser necesaria, la modificación de la normativa, incluyendo sanciones para quienes la transgredan.
- 2.** Adoptar medidas disciplinarias internas más severas al interior de los estatutos del partido para contrarrestar casos de discriminación, e incorporar estas en los códigos de ética de los partidos y movimientos políticos.
- 3.** Establecer un procedimiento, la organización específica y las medidas necesarias para que, a través de los órganos facultados para ello, se puedan prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de racismo y discriminación que se produzcan en el partido político, comprometiendo a los órganos de dirección partidaria y sus instancias disciplinarias.
- 4.** No brindar apoyo público ni financiamiento a actividades discriminatorias o que promuevan la intolerancia.
- 5.** Adoptar estrategias de concientización y sensibilización del personal administrativo, de sus representantes a nivel nacional en el nivel ejecutivo y el legislativo, y de sus afiliados(as) y simpatizantes sobre la grave amenaza que suponen el racismo, la discriminación, la xenofobia y la intolerancia para el fortalecimiento del partido y la democracia.

6. Unificar la forma como se hace referencia a los “grupos étnicos” al interior del partido político, a saber, minorías étnicas o grupos étnicos.
7. Realizar procesos de formación pedagógica para adoptar un lenguaje incluyente, adecuado y asertivo al interior de los partidos para referirse a la población NARP.
8. Promover buenas prácticas para la adopción del enfoque étnico-racial afrodescendiente al interior del partido político para que las personas Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras hagan parte de los cuadros directivos de los partidos a nivel local, departamental y nacional.
9. Rechazar la publicación, circulación o diseminación de cualquier material en medios de comunicación o redes sociales que defiendan, promuevan o inciten al odio, el racismo, la discriminación y la intolerancia.
10. Difundir mensajes en los medios de comunicación y difusión oficial del partido político, en los que claramente:
 - a. se condene y repruebe todo tipo de acto o conducta racista, discriminatoria e intolerante al interior del partido y en la sociedad en general ;
 - b. se dignifique, apoye y respalde a los (las) víctimas de actos de racismo y discriminación.
11. Prohibir la elaboración y utilización de contenidos, métodos o herramientas pedagógicas que reproduzcan estereotipos o preconceptos que promuevan la discriminación.
12. Promover la divulgación de mensajes que incluyan a la población NARP en el partido político.
13. Visibilizar interna y externamente en los partidos políticos el liderazgo de los (las) militantes y personas electas pertenecientes a la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera.
14. Fortalecer institucional, política y financieramente los espacios de los sectores sociales o coordinaciones étnicas que existan al interior de las estructuras organizacionales de los partidos políticos.

15. Velar por que quienes integran el partido político se comporten de conformidad con las obligaciones establecidas por el marco jurídico internacional y nacional de prevención, sanción y erradicación del racismo y la discriminación.

NOTA:



El compromiso aquí adquirido **debe ser público y resulta obligatorio** para todas las personas que integran el partido político, independientemente del nivel jerárquico o del cargo partidario o público que ocupen.

VII.

Algunas medidas sancionatorias potenciales que los partidos políticos podrían considerar

En función de la gravedad de los actos cometidos y de acuerdo con lo establecido en la normativa interna del partido político, las sanciones pueden incluir:

- a) Amonestación privada, por escrito y/o verbal
- b) Amonestación pública, por escrito y/o verbal
- c) Destitución del cargo en los órganos de representación y dirección del partido político
- d) Inhabilidad para participar en los órganos de dirección y representación del partido político
- e) Suspensión temporal de los derechos partidarios
- f) La negativa o cancelación de su registro como precandidato (a) o candidato (a)
- g) Cancelación de la membresía del partido político
- h) Otros que el partido considere

VIII.

Conclusiones y recomendaciones

El Estado tiene la obligación de respetar y garantizar a todas las personas que se encuentran en su territorio y están sujetas a su jurisdicción los derechos reconocidos en la Constitución, los tratados internacionales y la legislación, sin distinción alguna. Asimismo, los partidos políticos tienen un deber y responsabilidad no renunciable de generar políticas que busquen lograr la equidad entre las diferentes poblaciones que componen la ciudadanía en su conjunto.

De allí la vital importancia de crear un Protocolo Antirracismo y Antidiscriminación por y para el partido político, el cual tanga en cuenta aspectos culturales, sociales, económicos, políticos, demográficos, entre otros. Las instancias directivas de la colectividad deben crear dicho protocolo con la mayor conciencia y nivel de compromiso posible.

Por eso, surge la necesidad no solo de impulsar políticas institucionales de tolerancia cero frente al racismo y la discriminación, sino de promover grupos de estudio y trabajo interinstitucional abierto y a nivel internacional, compuestos por diferentes organizaciones y que analicen diferentes tipos de discriminación, como étnica y racial, por razón de género y de orientación sexual o identidad de género, por causas de tener algún tipo de discapacidad, entre otras, para hacer el debate más amplio y enriquecer la discusión en torno a la generación de este tipo de marcos de referencia.

Es preciso mencionar que esta guía para la elaboración de un protocolo es una hoja de ruta que debe servir para impulsar parte del ejercicio de rendición de cuentas que la ciudadanía y los partidos políticos deben demandar del Estado, construir una agenda democrática y ofrecer soluciones para algunos problemas públicos que aún tienen zonas grises. Este ejercicio merece ser propuesto también como una herramienta de contacto con la ciudadanía, la juventud y las poblaciones diversas para entablar el diálogo que demanda la actual coyuntura política y social del país.

Acciones recomendadas para que los partidos políticos se posicionen como actores y protagonistas en la lucha contra el racismo y la discriminación

Se recomiendan las siguientes medidas de acción institucional desde el interior de los partidos políticos, a fin de concientizar a sus integrantes en materia de derechos de la Población NARP y la lucha contra el racismo y la discriminación en el país:

1. Incentivar el respeto por la libertad ; el libre examen ; el pluralismo cultural, étnico, religioso, de género y de opinión en los partidos políticos y en la sociedad en general.
2. Proponer estrategias destinadas a impulsar la activa participación de los grupos étnicos en las diferentes actividades y agendas políticas y académicas de los partidos.
3. Elaborar plataformas ideológicas más amplias y participativas que promuevan la democracia interna de los partidos políticos y den cuenta de la diversidad étnica y cultural de la nación.
4. Financiar o promover las aspiraciones electorales de líderes(as) pertenecientes a la población NARP. De esta manera se promoverá la participación política y electoral de los diversos grupos étnicos en el escenario nacional.
5. Desarrollar campañas de promoción y pedagogía sobre el aporte de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal, Palenquera y Mulata en la historia social y política de Colombia.
6. Fortalecer la creación de espacios académicos y de reflexión, centros de pensamiento y observatorios sobre el racismo y la discriminación, así como en favor de la equidad de género con enfoque interseccional.
7. Generar acciones para superar las barreras de la participación política de la población afrodescendiente en las diferentes regiones en Colombia, tales como financiamiento de campañas políticas, mayor inclusión en la conformación de listas a cargos de elección popular, pedagogía electoral y formación cívica, entre otras.
8. Promover actividades de integración pedagógica y cultural entre los equipos de trabajo donde se resalte y reconozca la interculturalidad y el reconocimiento de la otredad.

9. Implementar políticas para el fortalecimiento de un modelo de inclusión laboral con enfoque diferencial al interior de la estructura organizacional de los partidos políticos y en los diferentes espacios de representación que los partidos tengan en los cargos públicos de la estructura técnico-burocrática del país. En esta medida, se debe promover que estos espacios concedidos a la población NARP, en palabras de la Mesa Multipartidista: “son la representación de la expresión pluralista de un sujeto colectivo étnico que se autorreconoce como tal”.
10. Fomentar la creación de espacios de acceso a la educación pública o privada y programas de financiación de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal, Palenquera y Mulata.
11. Apoyar programas de investigación aplicada sobre la integración económica y la competitividad regional de las zonas más marginadas del país que albergan población NARP.
12. Proponer estudios académicos sobre cómo a través de la cosmovisión de las comunidades afrodescendientes se pueden armonizar o complementar los principios ideológicos de los partidos y movimientos políticos.
13. Promover acciones de discriminación positiva para eliminar algunas de las barreras de la discriminación al interior de los partidos políticos.
14. Apropiar espacios autónomos en los espacios de discusión de los partidos políticos tales como convenciones, asambleas, reuniones de directorios, entre otros, como parte del reconocimiento del enfoque diferencial.
15. Promover alianzas entre el sector público y privado para impartir y reforzar programas académicos enfocados en derechos humanos y ciudadanía, para que, a través de procesos de incidencia política, se pueda lograr una institucionalidad más eficaz desde el ámbito de lo público, en favor de la población NARP.
16. Apoyar políticas públicas en las agendas institucionales locales, distritales, departamentales, regionales y nacionales, así como en el Congreso de la República, en favor de la superación de brechas socioeconómicas, la garantía de los derechos sociales, económicos y culturales, así como el fortalecimiento de la autonomía y de las formas de gobierno propio de la población NARP.

Como resultado conjunto del trabajo interinstitucional aquí reflejado, se recomienda de manera enfática y categórica que los partidos políticos tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- a.** Si una persona ha sido sancionada por una conducta relacionada con hechos de racismo y/o discriminación, revisar muy detenidamente el otorgamiento o no de aval por parte del partido político.
- b.** Limitar de manera considerable el apoyo con recursos del partido a proyectos políticos o candidatos(as) que hayan tenido conductas racistas o discriminatorias en el pasado.
- c.** Fortalecer los códigos de ética y los comités disciplinarios del partido político, para que se permita tener un seguimiento, registro y trazabilidad documental más eficaces a la hora de estudiar los casos de racismo y discriminación, así como su atención y resolución.
- d.** Establecer una agenda con las bancadas del partido a distintos niveles para dejar estipulados planes de acción en favor de la implementación del Protocolo Antirracismo y Antidiscriminación que cree el partido.
- e.** Ejercer control político de los planes, programas, proyectos y demás políticas públicas existentes para proteger y promover los derechos de la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera.
- f.** Generar incentivos para los (las) representantes de las diferentes colectividades que promuevan acciones en contra de la discriminación.
- g.** Cruzar y hacer una revisión de las acciones propuestas en el protocolo creado por el partido político, en contraste con las acciones y recomendaciones del Observatorio contra la Discriminación Racial y el Racismo (OCDR), del Ministerio de Interior para fortalecer acciones conjuntas e incluir las que no hayan sido objeto de consideración.
- h.** Difundir el protocolo y realizar acciones de capacitación y sensibilización para quienes integran el partido político, cualquiera que sea su jerarquía, a través de:
 - ❖ plataformas y documentos divulgativos que informen sobre los contenidos de este protocolo con carácter permanente;

- ❖ sesiones y campañas específicas de concientización, que se deben realizar periódicamente;
 - ❖ sesiones de capacitación orientadas a erradicar las prácticas racistas y discriminación al interior del partido político.
- i. Evaluar y revisar periódicamente el funcionamiento y aplicación de los compromisos y procedimientos establecidos en el protocolo que haya creado el partido.
 - j. Proponer al partido un esquema de posibles sanciones ajustado a los estatutos y códigos disciplinarios existentes.

Anexo I

Ejemplo de plantilla para elaboración de un protocolo antirracismo y antidiscriminación al interior del partido político

LOGO DEL PARTIDO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE HECHOS ASOCIADOS CON RACISMO Y DISCRIMINACIÓN AL INTERIOR DEL PARTIDO POLÍTICO XXXX

Considerando que el marco internacional, constitucional y legal en referencia a la lucha contra el racismo y la discriminación en Colombia indica que:

Asi mismo, considerando que los estatutos del partido, documentos oficiales, declaraciones políticas y/o documentos programáticos del partido en materia de inclusión y derechos humanos contemplan que:

Y entendiendo que la lucha contra el racismo y la discriminación tanto al interior como hacia afuera del partido es un compromiso institucional debido a que:

Se hace imprescindible nuestro compromiso de ser un partido que denote acciones concretas para la lucha contra el racismo y la discriminación, para lo cual el partido implementará el siguiente protocolo para prevenir, atender y sancionar hechos asociados con racismo y discriminación al interior de la colectividad.

I. Acciones, hechos y/o comportamientos que serán tipificados como casos de racismo y/o discriminación al interior del partido:

II. Dichas acciones, hechos y comportamientos serán motivo de recepción, investigación, trámite, sanción, ejecución y seguimiento, por lo cual se dará la activación de la siguiente ruta de atención por parte del partido:

III. Los procesos requeridos en materia de recepción, investigación, trámite, sanción, ejecución y seguimiento, estarán a cargo de las siguientes instancias o autoridades al interior del partido:

IV. El partido garantizará el debido proceso y brindará las garantías para la defensa de sus derechos a las partes involucradas en la investigación. As i mismo, y en caso tal de que se confirme la culpabilidad y/o responsabilidad de una de las partes investigadas, el partido tendrá en cuenta los siguientes criterios para determinar la gravedad de la falta, acto o conducta.

V. El partido garantizará la confidencialidad de la información, los hechos, las pruebas y las partes involucradas durante la fase de investigación de la siguiente manera:

VI. A partir de la identificación y aplicación de los criterios anteriormente citados, algunas medidas sancionatorias que el partido político podrá aplicar, son:

VII. El partido prohibirá a la parte sancionada tomar represalias de todo tipo, tales como:

VIII. Previa concertación y acuerdo con la parte afectada, el partido podrá desarrollar las siguientes medidas de reparación al interior del mismo:

Ámbito de aplicación:

El presente protocolo se aplica y cubre al personal administrativo, directivas nacionales, departamentales, municipales, y personal electo en corporaciones públicas y cargos ejecutivos, y militantes del partido político.

Este protocolo entra en vigencia a partir del _____ de _____ del año _____ y se hace público a través de los canales formales de comunicación del partido.

Firmas:

Nombres y apellidos
Cargo

Nombres y apellidos
Cargo