

ANEXO

Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género.

I. PRINCIPIOS RECTORES Y DIRECTRICES

a. Respeto, dignidad, igualdad y no discriminación: La persona que efectúe una consulta y/o presente una denuncia, será tratada con respeto, en términos de igualdad y no discriminación.

Deberá ser escuchada en su exposición, sin menoscabo de sus derechos y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

Se garantizará la igualdad de trato entre las personas, velando por la igualdad de derechos, oportunidades y de resultados.

b. Protección a la persona en situación de acoso, violencia o discriminación: Se protegerá la integridad psico-física de la persona y se realizará su contención desde la consulta y durante todo el procedimiento.

c. Participación: En el abordaje de cada situación, deberá fomentarse la participación activa de la persona en situación de acoso, violencia o discriminación tanto en la identificación de sus necesidades, como en el diseño y toma de decisiones sobre las medidas y procedimientos requeridos en las diferentes tareas de la atención.

d. Legalidad: La Administración deberá apegarse a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.

e. Celeridad y prioridad: Se tomarán los recaudos necesarios para que las actuaciones se desarrollen con la mayor prontitud y eficacia posible. Se adoptarán medidas para evitar retrasos en la tramitación de las situaciones, garantizando su pronta resolución, así como una ejecución rápida de lo resuelto.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, se otorgará prioridad en la atención, resolución y ejecución del caso tanto por parte del equipo técnico actuante como por cualquier funcionario/a que por alguna razón, deba intervenir.

f. Confidencialidad: El equipo técnico, demás profesionales y las personas funcionarias que deban actuar en los procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.

g. Reserva: Las actuaciones tendrán carácter reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en calidad de denunciantes o de testigos. El carácter reservado no alcanzará a la persona que denuncia, a la denunciada, ni a su abogado patrocinante.

Por razones fundadas podrá disponerse la reserva de diligencias con fines probatorios realizadas en el curso de un procedimiento disciplinario a fin asegurar su eficacia hasta tanto ésta se cumpla. La reserva no alcanzará a la asistencia letrada de la parte denunciada.

h. Imparcialidad: Equipos técnicos, demás profesionales y personas funcionarias que deban actuar en los procedimientos, lo harán de manera imparcial.

i. Buena fe y lealtad: Todas las personas que intervengan en los procedimientos de investigación actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en procura del esclarecimiento de los hechos.

j. No revictimización: Se evitará la reiteración del relato de los hechos, así como, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

k. Prohibición de represalias: Serán sancionadas las acciones que en respuesta a la denuncia, tiendan a perjudicar a las personas denunciantes o a quienes colaboren en los procedimientos.

I. Debido procedimiento: El derecho al debido procedimiento comprende el derecho a conocer el contenido de la denuncia, a la presunción de inocencia, a la contradicción, a contar con asistencia letrada, a ser oído y presentar prueba en su favor.

m. Valoración de la prueba: A lo largo de la investigación, se deberá garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación. En especial, será de aplicación lo dispuesto por el art. 46 de la Ley 19.580.

n. Garantía de no confrontación: En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a cualquier forma de acoso, violencia o discriminación laboral, incluidas aquellas por razón de género, se prohíbe el careo o cualquier tipo de confrontación entre la persona denunciante y la persona denunciada en consonancia con lo establecido en el art. 63 de la Ley 19.580.

o. Coordinación y colaboración: Los esfuerzos para la protección, atención oportuna y eficiente de las personas en situaciones de acoso, violencia o discriminación laboral, deberán planificarse y ejecutarse de manera coordinada y colaborativa entre actores intra e interinstitucionales.

p. Integralidad: El abordaje de la situación planteada se realizará de forma integral. Comprenderá acciones para la persona en situación de acoso, violencia o discriminación laboral y también en su espacio de trabajo. Se aplicará un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, interseccionalidad y diversidad.

II. NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL VINCULADA AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La Constitución de nuestro país arts. 7, 8, 53, 54, 72 y 332.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.

La Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 22 de noviembre de 1969.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 18 de diciembre de 1979.

El Convenio Internacional de Trabajo N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación ratificado por la ley N°16.063 de 6 de octubre de 1989.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará) de 9 de junio de 1994.

La ley N° 18.561 sobre acoso sexual de 11 de setiembre de 2009 y su decreto reglamentario N°256/017.

La ley N° 18.651 sobre protección integral a las personas con discapacidad de 9 de marzo de 2010.

La ley N°19.580 de “Violencia hacia las mujeres basada en género” de 22 de diciembre de 2017.

La ley N° 19.684 sobre ley integral para personas trans de 26 de octubre de 2018.

La ley N° 19.122 sobre favorecer la participación en las áreas educativa y laboral, de los afrodescendientes de 9 de setiembre de 2013.

La ley N°19.846 de 19 de diciembre de 2019 de “Igualdad de Derechos y no discriminación en base al género entre mujeres y varones”.

El Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo ratificado por la ley N° 19.849 de 23 de diciembre de 2019 que reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación ante situaciones de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género, que impliquen excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.

Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo por medio de acción y/o de omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general, a un grupo o población.

Abarcan asimismo las ocurridas en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Comprende las conductas desarrolladas por funcionarias y funcionarios, entendiéndose por tales quienes presten sus tareas en régimen de dependencia con esta Intendencia o bajo la modalidad de contratados, cualquiera sea el vínculo jurídico que da origen a dicha relación, pasantes, becarios/as o en relación docente-alumno/a.

Quedan exceptuados aquellos casos en donde denunciante y denunciado/a sean titulares de cargos políticos o de particular confianza. En estos casos, se dará cuenta al/la Intendente/a para que disponga las medidas que entienda pertinentes.

En caso de recepción de denuncias contra personas vinculadas a organizaciones sociales, o en general a cualquier persona física o jurídica que provea bienes o preste servicios para esta Intendencia bajo cualquier modalidad, y sin perjuicio de la adopción de las medidas urgentes que puedan corresponder en atención a las circunstancias del caso, se procederá a intimar a los responsables al cumplimiento de las obligaciones, procedimientos y medidas según corresponda.

En las situaciones previstas en el párrafo anterior, la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género tendrá competencia para el seguimiento de las denuncias presentadas y en caso que no se proceda por el responsable a la adopción de las medidas tendientes a la investigación y eventual sanción que corresponda, conferirá vista a la organización del incumplimiento detectado.

Cumplido el plazo otorgado a tales efectos, y en atención a las particularidades del caso concreto, podrá entenderse configurada la causal especial de rescisión administrativa, prevista en el contrato correspondiente, extremo que será en definitiva resuelto por el/la Intendente/a, culminadas las actuaciones que se estimen necesarias a tales efectos.

En caso de situaciones de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en la que se denuncien personas que utilicen, circulen o desarrollen actividades laborales, culturales, educativas, de esparcimiento o recreación, sin vínculo laboral o contractual de cualquier especie con la Intendencia, ocurridas en sus locales y/o de sus Municipios, podrá realizarse la investigación correspondiente de acuerdo al presente y se determinará respecto a la persona señalada las acciones que correspondan de acuerdo a su vinculación con el espacio.

IV. DEFINICIONES

A los efectos de este Protocolo se entiende por:

Violencia laboral: “Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia por razón de género” (Convenio Internacional del Trabajo N° 190 - Ley N° 19.849).

El ejercicio de violencia laboral se considera falta grave o gravísima cuando es física o cuando la importancia y afectación de la situación así lo determine.

Acoso laboral: “Cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo” (Mangarelli, 2014). Se trata de una “estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia” (Franco, 2019). Sin perjuicio, un único incidente grave puede constituir acoso laboral.

Violencia y acoso por razón de género: Lo son "... la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual." (Convenio Internacional del Trabajo N° 190 – Ley N° 19.849).

Violencia basada en género hacia las mujeres: "Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres" (Ley N° 19.580, artículo 4).

Acoso Sexual laboral: "... todo comportamiento de naturaleza sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación de docencia o en su vínculo con el servicio, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

El Acoso Sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen: A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba. B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba. C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba."Un único incidente grave puede constituir acoso sexual". (Ley N° 18.561, artículos 2 y 3).

Discriminación: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, situación de discapacidad, aspecto estético, edad, sexo, estado civil, condición económica, social, cultural, lugar de residencia, orientación sexual, identidad o expresión de género, u otros factores que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública". (Ley N° 17.817 de lucha contra la xenofobia, racismo y toda otra forma de discriminación, Ley N° 19.684 integral para personas trans y Ley N° 19.846 obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento).

No se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo garantizar la igualdad real.

V. ACTORES INTERVINIENTES

1. Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género del Departamento de Gestión Humana (bienestar.laboral.genero@imm.gub.uy).

2. Unidad de Instrucción Especializada de la División Asesoría Jurídica (unidad.especializada@imm.gub.uy).

VI. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

1. Procedimientos preliminares.

1.1 Consulta y/o Asesoramiento: Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este protocolo contempla o por un tercero con conocimiento de los hechos. Podrán realizarse en forma presencial, vía correo electrónico o telefónicamente ante la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género.

El asesoramiento consistirá en brindar información sobre la política institucional, el encuadre de la situación, el marco normativo, los procedimientos alternativos, el procedimiento de denuncia u otras formas de actuación o intervención que puedan ser pertinentes.

La instancia de consulta deberá realizarse de manera estrictamente confidencial.

El abordaje de la situación será realizada por un Equipo Interdisciplinario integrado por profesionales del área psicosocial y jurídica, preferentemente con formación en derechos humanos y género.

En el caso de que la consulta fuera realizada por un tercero y en razón del mérito de la situación, se propondrá una entrevista con la persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este protocolo contempla.

1.2 Entrevista: La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, en un clima de privacidad e intimidad. La persona entrevistada podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza, a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto. Las instancias serán registradas en actas, con previa autorización de la entrevistada.

Se realizará tareas de apoyo y contención, coordinando si fuere necesario, con las Secretarías de Diversidad, Discapacidad, de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes, División Asesoría para la Igualdad de Género, entre otras. Asimismo, se recabará información respecto antecedentes de intervención o de denuncias anteriores.

Una vez finalizada la o las entrevistas, el Equipo Interdisciplinario podrá proponer: el archivo del trámite, el inicio de Procedimientos Alternativos, la denuncia administrativa u otras formas de actuación o intervención que puedan ser pertinentes.

1.3 Registro: La Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género llevará un Registro que tendrá carácter de reservado de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 18.381, donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas.

2. Procedimientos Alternativos al Procedimiento disciplinario especial.

Estos procedimientos alternativos nunca podrán tener lugar en los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a cualquier forma de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género.

Solo serán de aplicación para el caso que el Equipo Interdisciplinario de la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género valore la existencia de una situación de conflicto que pueda resolverse mediante procedimientos alternativos, en cuyo caso podrá derivar la situación a un Equipo Especializado, previa conformidad de la persona afectada.

2.1 Principios orientadores: Este procedimiento tramitará bajo los siguientes principios:

- a. Voluntariedad: Las partes involucradas deberán prestar su conformidad para participar del Procedimiento.
- b. No superposición de actuaciones: Durante la tramitación de estos procedimientos, los hechos no podrán ser investigados.
- c. Área de tramitación: Las actuaciones derivadas de estos procedimientos tramitarán exclusivamente ante las áreas creadas especialmente para la aplicación de esta norma.
- d. Confidencialidad: La información obtenida en todas las instancias de estos procedimientos tendrá carácter confidencial, no pudiendo ser revelada o difundida a terceros, salvo autorización expresa y por escrito de la/s parte/s restante/s.

2.2 Tramitación: El Equipo Especializado realizará una o varias instancias de intercambio con la persona afectada y con la señalada como responsable con la finalidad de encontrar una solución al conflicto.

En caso de llegar a un acuerdo, el Equipo elevará a su superior, un informe final de las actuaciones. De corresponder, se dictará acto administrativo dando por finalizadas las actuaciones, no pudiendo iniciarse un procedimiento disciplinario por los mismos hechos en el futuro, salvo incumplimiento de las condiciones propuestas.

En caso de no arribar a una solución, se labrará un acta que dé cuenta de esta situación, quedando abierta la vía de la denuncia administrativa.

3. Denuncia administrativa.

3.1 Presentación de la denuncia: Si la persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este protocolo contempla decide realizar una denuncia, ésta deberá formularse de la siguiente forma: personalmente, en forma escrita u oral, ante el Equipo Interdisciplinario de la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género. El/la denunciante podrá concurrir acompañado de un abogado/a.

Si la denuncia se realiza en forma oral, se labrará un acta, según el siguiente detalle: a) Datos identificatorios del/de la denunciante: nombre, cédula de identidad, dependencia, teléfono interno u otro de contacto, domicilio constituido a los efectos del procedimiento, entre otros; b) Datos del/de la denunciado/a como presunto/a autor/a de las conductas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este protocolo: nombre, cargo o función, dependencia en que presta funciones, si ocupa el mismo lugar jerárquico, inferior o superior, si trabaja directamente con el/la denunciante, entre otros; c) Relato de los hechos denunciados; d) Conformidad de dar inicio a la investigación.

3.2. Trámite de la denuncia:

A. Se formará expediente con la denuncia el que tendrá carácter reservado y rótulo de urgente. Para mayor confidencialidad deberá circular dentro de un sobre cerrado, sin identificación de los datos de denunciante, denunciado/a y declarantes a fin de evitar la publicidad de la situación y mantener el resguardo de su intimidad. Estos datos se consignarán en un registro que no formará parte del expediente, pero que se relacionará de manera de asegurar su posterior asociación.

Todo el procedimiento debe desarrollarse de modo de garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos y de los involucrados, así como la debida defensa del/de la denunciado/a. La obligación de mantener estrictamente la confidencialidad alcanza no solamente a los Equipos que intervienen en la situación o al personal de la Unidad Especializada, sino también a todo/a funcionario/a que por cualquier motivo o circunstancia llegara a tener conocimiento de alguna información que haya sido proporcionada en consultas, entrevistas u otras instancias del procedimiento.

B. El Equipo Interdisciplinario podrá efectuar una visita al lugar de trabajo, a fin de constatar las condiciones generales de la dependencia y su organización.

C. Lo anteriormente mencionado será asentado en un informe en el que además se detallarán los indicadores de riesgo encontrados, las normas que protegen los derechos de la/s persona/s afectada/s, una evaluación de la situación, posibles líneas de intervención y medidas preventivas o de protección sugeridas.

En caso de que el Equipo Interdisciplinario solicite la reserva de la identidad de la persona denunciante como medida de protección, se agregará al expediente una versión testada del acta de la entrevista y del citado informe de modo tal que no permita su identificación.

El mencionado informe se agregará al expediente de la denuncia y deberá ser remitido en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados desde el siguiente a la recepción de la denuncia a la Dirección del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales quien dictará resolución a efectos de continuar con el procedimiento especial previsto en los literales siguientes, la que será notificada personalmente al/a la denunciante, a la persona denunciada y a Información de Personal, a efectos de la correspondiente anotación en el legajo. Dicha resolución tendrá carácter de reservada (artículo R.24 literal L) del Volumen II del Digesto Departamental y artículo 9 de la Ley N° 18.381).

D. En caso de ser necesarias medidas preventivas o de protección psicofísica de la/el denunciante, será de aplicación la Resolución N° 4545/21 de 29 de noviembre de 2021 "Medidas Preventivas o de Protección".

E. La Dirección del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales remitirá el expediente de la denuncia a la **Unidad de Instrucción Especializada** en el plazo de 3 días hábiles contados desde su recepción, la que realizará la correspondiente investigación. Dicha Unidad iniciará la investigación tomando declaración al/a la denunciante, quien podrá ampliar la denuncia indicando, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Si ha puesto en conocimiento de la situación que le afecta a su jerarca inmediato.
- b) A partir de qué momento está siendo vulnerado/a por actos que puedan constituir un supuesto de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género (días, semanas, meses, años).
- c) Especificar si conoce la existencia de otros posibles afectados/as de parte del/de la denunciado/a.
- d) Aportar, de existir, datos de posibles testigos, así como cualquier otro medio de prueba de los hechos que se denuncian.

El/la denunciante podrá concurrir a esta instancia acompañado/a de un abogado/a.

Una vez tomada la declaración al/a la denunciante, la Unidad de Instrucción Especializada recomendará la ratificación o rectificación de las medidas de protección adoptadas o la adopción de medidas en caso de que no se hubieran realizado. Estas serán dispuestas por resolución del o de la Intendente/a, o de quien éste/a haya delegado las facultades correspondientes.

F. La Unidad de Instrucción Especializada procederá a tomar declaración al/a la denunciado/a, testigos y jerarcas de la dependencia donde presuntamente hubiera tenido lugar la conducta denunciada. El/la denunciado/a podrá prestar su declaración en presencia de su abogado/a. Los interrogatorios se harán en forma personal, individual y reservada para los terceros ajenos al procedimiento.

Se exceptúa para este procedimiento disciplinario especial lo dispuesto en los artículos R.115 inciso 3 y R.126 inciso 2, salvo en cuanto a los/las abogados/as del/la denunciado/a.

La Unidad de Instrucción Especializada procederá asimismo a recepcionar las pruebas ofrecidas por el/la denunciante y podrá disponer la diligencia de los medios de prueba que considere necesarios o convenientes a efectos de procurar el esclarecimiento de los hechos denunciados.

El diligenciamiento de los medios probatorios dispuestos deberá realizarse en un plazo común que no excederá de 30 días corridos contados desde el siguiente a aquél en que la Unidad Especializada haya tenido el expediente a su disposición. En el caso de que la complejidad de la investigación así lo requiera, dicho plazo podrá prorrogarse a partir del

día siguiente a su vencimiento, y por única vez, por 5 días hábiles, lo que deberá ser solicitado en forma fundada a la Dirección de la División Asesoría Jurídica, quien evaluadas las circunstancias decidirá.

G. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento disciplinario podrán acreditarse por cualquier medio lícito de prueba.

Los testigos serán citados por la Unidad de Instrucción Especializada por medios idóneos para ello, donde se determinará con claridad y precisión día, hora y lugar donde deben concurrir, previniéndoles que deberán comparecer munidos de documento de identidad. En todos los casos, se dejará constancia de la citación en el expediente y de la forma en que se hizo.

Si el/la testigo mantuviera algún vínculo funcional o laboral con esta Intendencia, y no concurriera a la primera citación, será citado/a por segunda vez, bajo apercibimiento. Se establece falta administrativa grave, pasible de suspensión sin goce de sueldo, la omisión de concurrir a declarar sin causa justificada de todo/a funcionario/a dependiente de esta Intendencia, que hubiere sido citado por segunda vez por la Unidad de Instrucción Especializada y cuyas citaciones estén documentadas en forma fehaciente.

H. Agotadas las diligencias indagatorias se notificará personalmente al/la denunciante y denunciado/a de la apertura a prueba, poniéndose el expediente de manifiesto en la oficina para su examen, para que dentro del plazo de **6 días hábiles** contados desde el siguiente a la notificación, ofrezcan el diligenciamiento de las pruebas que crean convenientes y no se hubieren producido. La prueba ofrecida deberá diligenciarse en un plazo máximo de **10 días hábiles** contados desde el siguiente al vencimiento del plazo anterior, salvo que la Unidad de Instrucción Especializada la califique de inconveniente, inconducente o impertinente.

I. Diligenciada la totalidad de la prueba, y de acuerdo a sus resultancias, la Unidad de Instrucción Especializada podrá conferir una nueva vista por el plazo de **3 días hábiles**. Cumplido dicho término, elaborará informe en un plazo no mayor a **5 días hábiles** desde el siguiente al cual el expediente estuviera a su disposición. Dicho informe contendrá la relación circunstanciada de los hechos y de las pruebas/indicios que surjan de las investigaciones, así como la conclusión a la que la Unidad Especializada haya arribado en cuanto a la configuración o no de la conducta denunciada.

J. De dicho informe se dará vista al/ a la denunciante y denunciado/a por el plazo de **10 días hábiles**. En caso de evacuar la vista y presentar descargos la Unidad de Instrucción Especializada realizará un nuevo informe, ratificando o rectificando sus conclusiones antes manifestadas.

K. Evacuada la vista o vencido el término correspondiente, se elevarán a consideración de la Dirección de la División Asesoría Jurídica las conclusiones del informe precedente y la sugerencia de sanciones o medidas a aplicar.

L. La decisión final se adoptará siempre por resolución del/la Intendente/a, quien en caso de configurarse la conducta de acoso sexual laboral, violencia, acoso o discriminación dispondrá la sanción a aplicar al/la funcionario/a denunciado/a y establecerá en la misma resolución de corresponder, las medidas a aplicar respecto de la persona denunciante. Dicha resolución deberá ser notificada a ambas partes.

Si se entendiera que no se ha configurado la conducta de violencia, acoso o discriminación se dictará resolución dando por concluido el procedimiento y disponiéndose su archivo. Dicha resolución deberá notificarse a ambas partes.

En este último caso, si del curso de las actuaciones cumplidas surgiera fehacientemente que el/la denunciante ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos, pretendiendo inducir en error sobre la existencia de una conducta de violencia, acoso o discriminación denunciada, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, podrá determinarse la aplicación de una sanción que será considerada como falta grave.

La renuncia tácita o expresa del funcionario/a denunciado/a no podrá ser aceptada hasta tanto no se culmine el procedimiento objeto del presente Protocolo.

En el caso de vencimiento del contrato u otra circunstancia similar respecto de la persona denunciada, se dispondrá la clausura del procedimiento y archivo del expediente.

Dicha clausura no obstará la reapertura del procedimiento en caso que el/la funcionario/a denunciado/a se reintegre, bajo cualquier modalidad, a prestar tareas en esta Intendencia o sus Municipios. En tal caso, el procedimiento se retomará en la instancia en la que haya sido suspendido.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

1. Cómputo de plazos: A efectos del procedimiento disciplinario especial, los plazos menores o iguales a 15 días se consideran hábiles, y los mayores, corridos.

Los plazos que se cuentan por días sólo se suspenderán durante las ferias judiciales y la Semana de Turismo.

En relación con la prórroga de los plazos, será de aplicación el artículo R.105 del Volumen II del Digesto Departamental.

2. Funcionarios/las intervinientes: Conforme lo dispone el artículo D.57 del Volumen III del Digesto, la Administración protegerá a los funcionarios/as que participen en la investigación de los hechos de una denuncia de acoso sexual laboral, violencia, acoso o discriminación, por tratarse su actuación de una consecuencia del ejercicio del cargo que desempeña.

3. Ejercicio de potestades por parte de la Administración: Los procedimientos regulados por el presente Protocolo, no obstan al ejercicio de los poderes y atribuciones conferidos a la Administración por la normativa vigente, en particular la facultad de disponer procedimientos disciplinarios, así como otra medida administrativa que corresponda para una buena conducción y funcionamiento, cualquiera sea la vía por la cual haya optado la persona denunciante e independientemente de que se esté tramitando una denuncia conforme este Protocolo.

4. Seguimiento: El seguimiento de las situaciones de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género, estará a cargo de un Equipo Especializado perteneciente a la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género y deberá contar con el apoyo de las dependencias que correspondan según el caso y tener el enfoque integral de derechos humanos que el presente Protocolo promueve.

Este seguimiento enfatizará:

1. El acompañamiento en el espacio laboral y su relacionamiento con sus compañeros/as de trabajo.
2. La realización de recomendaciones para la concurrencia a servicios especializados.
3. La promoción de la normativa vigente para la erradicación de las situaciones de violencia y acoso.

VIII. FALTAS Y SANCIONES

De comprobarse las conductas descritas en el presente Protocolo, serán calificadas de acuerdo a las disposiciones del Capítulo XXI (De las faltas y sus sanciones) del Volumen III del Digesto Departamental, según el siguiente detalle:

a) falta leve: violencia laboral.

b) falta grave: violencia laboral grave (física); acoso sexual laboral, acoso o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género.

c) falta gravísima: violencia laboral grave (física); la reiteración, reincidencia o gravedad de alguno de los comportamientos establecidos en el literal anterior.

IX. IMPLANTACIÓN, DIFUSIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PRESENTE PROTOCOLO

La difusión de este Protocolo de Actuación será de carácter permanente y obligatorio de parte de todas las autoridades de la Intendencia de Montevideo y Alcaldes/as municipales del Departamento de Montevideo.

Se deberá incluir en los contratos que suscriba la Intendencia de Montevideo, así como en los convenios y pliegos generales y/o particulares de condiciones, un apartado que contemple, visualice y disponga la aplicabilidad de las presentes disposiciones.

Asimismo se deberá incorporar en los contratos que suscriba la Intendencia de Montevideo una causal especial de rescisión administrativa, con motivo de la configuración de una situación de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral, incluidas aquellas por razón de identidad y/o expresión de género, descritas en las presentes disposiciones.

Asimismo, se deben desarrollar campañas de sensibilización permanentes que proporcionen orientación, formación y herramientas sobre la violencia y el acoso en el los espacios de trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, al funcionariado en general y a todas las personas que el ámbito de aplicación del presente Protocolo comprende en su vinculación con la Intendencia de Montevideo.

X. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. El nuevo régimen se aplicará a todos los procedimientos que se inicien a partir de la entrada en vigencia de este Protocolo y a las investigaciones administrativas y los sumarios en trámite, que no cuenten con actuaciones de prueba diligenciadas a la fecha de entrada en vigencia del presente.

2. Vigencia: el presente Protocolo entrará en vigencia en la fecha de sanción de la resolución que lo apruebe .

3. Se dejan sin efecto, a partir de la vigencia de este Protocolo, todas las disposiciones reglamentarias que se opongan al presente.

XI. REFERENCIAS

Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – Convenio N° 190. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes-internacional/19849-2019>

Declaración de interés nacional. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación - Ley N° 17.817. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/17817-2004>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF (2017). Comunicación, infancia y adolescencia: Guías para periodistas. Recuperado el 26/10/2022 de https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Franco, S. (2019). La violencia, el acoso y la discriminación en las organizaciones: una aproximación psicosocial. Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, 62(276), 739-756.

Ley N° 18.561. Acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>

Ley N° 19.580. Violencia hacia las mujeres basada en género. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

Ley N° 19.684. Ley integral para personas trans. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>

Ley N° 19.846. Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019>

Mangarelli, Cristina (2014). Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.

Rossi, Rosina (2019). Control de Aplicación del Convenio Internacional de Trabajo nº 190 y vías de recurso y reparación, Rev. Derecho Laboral Tomo LXII N° 276.