



PROTOCOLO SOBRE PREVENCIÓN DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DE ESTA JUNTA DEPARTAMENTAL

Rocha, 21 de noviembre de 2025

DECRETO N° 9/2025

VISTO: La necesidad de garantizar los derechos y brindar seguridad, creando acciones de prevención y detención de situaciones de violencia que pueden producirse en el ámbito de esta Junta.

RESULTANDO: que es necesario generar un marco que lo regule y lo protocolice, para una mayor garantía de su funcionamiento.

ATENTO: a lo informado por la Comisión Equidad y Género y a lo actuado por el Plenario en la pasada sesión el día 18 de noviembre próximo pasado.

LA JUNTA DEPARTAMENTAL DE ROCHA

Por 31 votos a favor en 31 ediles presentes dio aprobación al siguiente

DECRETO

Art. 1°. (Objeto). El objeto de este protocolo es garantizar derechos y brindar garantías, creando acciones de prevención y detención de situaciones de violencia que puedan producirse dentro del ámbito de la Junta Departamental de Rocha, sea por motivos de raza, color, género, orientación e identidad sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Aspira a generar ambientes de trabajo libres de violencia, donde todos los actores involucrados sean responsables de mantener el mismo mediante la aplicación de prácticas de tolerancia e inclusión.

Art. 2°. (Ámbito de Aplicación). El presente protocolo es aplicable ante denuncias y/o situaciones que pudieran constituir acoso, violencia y/o discriminación en la Junta Departamental de Rocha. Será de aplicación a:

a) todos los funcionarios/as presupuestados, contratados, becarios, pasantes y trabajadores/as de empresas privadas u organismos públicos que se desempeñen en dependencias de la Junta Departamental de Rocha, cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con ésta.

b) Ediles y funcionarios de sus Secretarías que desempeñen labor en las dependencias de la Junta Departamental de Rocha, cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con dichos cargos electivos.

c) Todo funcionario que se considere acosado, violentado y/o discriminado tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales, a formular la denuncia conforme a los procedimientos previstos en este protocolo.

Art. 3° (Definiciones). La presente reglamentación se aplicará en los siguientes casos:

1. Violencia y acoso en el lugar de trabajo: Se designa así al 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 y el acoso por razón de género. Además, por «violencia y acoso por razón de género» se designa 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.

2. Acoso Moral y Acoso Laboral: Es el que se produce en el lugar de trabajo, conocido frecuentemente a través del término mobbing (acosar, hostigar, acorralar en grupo) es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador/es afectado/s, hacia su lugar de trabajo; como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado Bossing, del inglés boss, jefe), de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado (semanas, meses o años) y a la misma en ocasiones se añaden “accidentes fortuitos” y hasta agresiones físicas.

3. Acoso Sexual: Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, 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 docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

3.1) 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.

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

3.3) 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.

4. Discriminación: Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, 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.

5. Violencia basada en género hacia las mujeres: La violencia basada en género es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de 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. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares.

Art. 4°. (Comisión de Trabajo Multidisciplinario).

Créase, con carácter asesor y en el ámbito de la Junta Departamental de Rocha, la Comisión de Trabajo Multidisciplinario en la materia regulada por este decreto, que actuará ante situaciones previstas en este Protocolo.

Art. 5°. (Comisión de Trabajo Multidisciplinario. Cometidos).

La Comisión de Trabajo Multidisciplinario, tendrá los siguientes cometidos:

a) Recibir a los funcionarios/as que deseen plantear una situación que a su criterio implica violencia en el trabajo (acoso, discriminación), asesorándolos sobre la pertinencia y conducencia de dicho planteo, y orientando a los mismos sobre la vía idónea para la tramitación de la situación puntual planteada.

b) Instruir una investigación en aquellos casos en que exista denuncia fundada.

c) Comunicar a Presidencia del organismo, toda situación de violencia en el Trabajo que la Comisión estime pertinente ser investigada y/o necesite la adopción de medidas correctivas preventivas o de salvaguarda del ambiente laboral en condiciones de respeto, seguridad y salud. En base a este cometido, la Comisión de Trabajo Multidisciplinario podrá sugerir medidas provisorias y/o cautelares a la Presidencia, que implique entre otras, la asignación provisorio de los funcionarios/as a otras tareas mientras se desarrolla la investigación, la adopción de estudios sobre el clima laboral en las diferentes

dependencias, la solicitud de asesoramiento a otros órganos especializados en la materia. Las medidas dispuestas no pueden representar un perjuicio a la remuneración o la carrera del funcionario/a denunciante y/o denunciado, salvo en los casos explicitados por la normativa vigente.

d) Desarrollar un registro de las denuncias realizadas por situaciones de violencia en el trabajo, permitiendo la elaboración de estadísticas en la materia, a efectos de su posterior evaluación y para la futura adopción de medidas que prevengan y desalienten cualquier conducta que pueda generar las situaciones previstas en el presente decreto.

Art. 6°. (Comisión de Trabajo Multidisciplinario. Integración).

La Comisión de Trabajo Multidisciplinario se constituirá por dos ediles de la Comisión de Asuntos Internos, dos ediles de la Comisión de Equidad y Género, cada uno con sus respectivos suplentes y un funcionario del organismo designado a propuesta de éstos. Los ediles integrantes serán designados a propuesta de los partidos con representación en la Junta, uno por la mayoría y otro por la minoría en cada comisión. Una vez designada propondrá el funcionario que completará su nómina. Podrá solicitar a la Junta, la incorporación a la misma de los asesores y funcionarios que entienda requiera su actuación, pudiendo solicitar a la Intendencia Departamental de Rocha la asignación de técnicos, en los casos que la naturaleza de la denuncia lo haga necesario. Si no se pudiere obtener la asignación de técnicos por parte de la Intendencia, se podrá requerir a otros organismos o disponerse la contratación de profesionales de la órbita privada. Todos los integrantes y asesores de la Comisión de Trabajo estarán sometidos al deber de reserva y confidencialidad de los datos y actuaciones durante su actuación en el procedimiento. La Junta Departamental de Rocha podrá, en caso de entenderlo necesario, brindar a sus funcionarios y ediles capacitación y cursos de formación a través de la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) de la Oficina Nacional del Servicio Civil o por otra institución pública o privada que asegure la instrucción necesaria en la temática.

Art. 7°. (Comisión de Trabajo Multidisciplinario. Procedimiento de Actuación).

El procedimiento a desarrollar ante una denuncia de comportamiento de violencia, acoso sexual y/o laboral y/o discriminación será el siguiente:

1-Denuncia y presentación.

La denuncia, deberá ser presentada por escrito y en sobre cerrado con su correspondiente copia, con destino a la Comisión de Trabajo Multidisciplinario. Podrán hacerlo tanto la o las personas presuntamente acosadas o sus representantes legales o contractuales. Deberá contener al menos, los siguientes elementos:

- Identificación del lugar donde se presume que suceden los comportamientos de violencia, acoso sexual y/o laboral y/o discriminación.
- Nombre, cédula de identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico del denunciante, que constituirá su domicilio electrónico y medio por el cual se efectuarán las correspondientes comunicaciones y notificaciones.

- Nombre, y todos los datos que se puedan aportar del denunciado. Datos de los testigos que permitan su ubicación (por ejemplo, nombre, dirección, teléfono y correo electrónico).

-El tiempo que los testigos estén a disposición de la Comisión será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

- Motivo de la denuncia, descripción de los hechos y duración en el tiempo. La Comisión de Trabajo Multidisciplinario se constituirá inmediatamente y efectuará un análisis de la admisibilidad respecto a los elementos requeridos para lo cual dispondrá de un plazo de 3 (tres) días hábiles a contar de su recepción. En caso de faltar algunos de los elementos o se requiera mayor información, se otorgará al denunciante un plazo de 3 (tres) días hábiles desde la notificación a través del correo electrónico declarado, a fin de subsanar las omisiones. En caso que la parte denunciante no levante la observación se dispondrá el archivo, sin más trámite.

2. Procedimiento. La Comisión citará de forma directa al denunciante, en el domicilio electrónico declarado, en el plazo de 5 (cinco) días hábiles, a efectos de tener una entrevista con el mismo. Se entregará copia sellada al denunciante, quien deberá expresar su conformidad de dar inicio a la investigación de los hechos denunciados. La Comisión podrá sugerir a la Presidencia del organismo, considerando la eventual gravedad de la denuncia y las circunstancias del caso, la remisión de los antecedentes a otros organismos con competencia en la materia (Poder Judicial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Asimismo, se informará al denunciante que en caso que se sienta lesionado en el goce de sus derechos fundamentales, se encuentra facultado para realizar las denuncias correspondientes ante otros organismos públicos competentes.

Art. 8°. (Comisión de Trabajo Multidisciplinario. Medidas Cautelares).

La Comisión de Trabajo Multidisciplinario, en el caso de la admisibilidad de la denuncia y sin perjuicio de la respectiva instrucción, podrá en caso de entenderlo pertinente y a los solos efectos de garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso y evitarles mayores perjuicios, proponer a la Presidencia medidas cautelares de urgencia, tales como traslados o licencias con goce de sueldo, asignación de otras tareas, o de otro lugar físico para desempeñar su función, de forma de evitar el contacto o el agravamiento en el relacionamiento entre los involucrados. Dichas medidas no podrán representar un perjuicio para ninguno de los involucrados.

Art. 9°. (Comisión de Trabajo Multidisciplinario. Tramitación de las actuaciones).

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión notificará de la denuncia a la persona denunciada, quien podrá realizar sus descargos en un plazo de 5 (cinco) días hábiles desde su notificación. La Comisión iniciará la indagatoria correspondiente, tomando las declaraciones que estime pertinentes, diligenciando las pruebas de que dispusiera, contando para ello de un plazo de 10 días hábiles, el que podrá prorrogarse por igual término con la fundamentación del caso, para elaborar un informe circunstanciado con la información brindada por el denunciante, denunciado y otras que la Comisión entienda necesaria. Una vez agotadas las instancias indagatorias, se efectuará la apertura a prueba, tanto para la propia Comisión como a la parte denunciante y denunciada, a quienes se notificará por el correo electrónico declarado. Las partes dispondrán de un plazo de 5

(cinco) días hábiles contados desde la notificación para ofrecer el diligenciamiento de las pruebas que crean convenientes y no se hubieren producido. Las pruebas ofrecidas se diligenciarán en un plazo máximo de 10 (diez) días corridos desde el vencimiento del plazo anterior, salvo que se califiquen de inconvenientes, inconducentes o impertinentes por la Comisión de Trabajo Multidisciplinario. Las partes deben ser escuchadas por separado bajo la 40 más seria responsabilidad de la Comisión de Trabajo y en ningún caso pueden estar presentes en forma conjunta en la misma sala, quedando prohibida la confrontación o careo entre las partes. Concluida la instrucción, la Comisión de Trabajo Multidisciplinario en un plazo no mayor a 5 (cinco) días hábiles desde que el expediente estuviera a su disposición, elaborará informe circunstanciado de los hechos y de las pruebas que surjan de las investigaciones, así como la conclusión a la que haya arribado en cuanto a la configuración o no de la conducta de acoso o discriminación y las sanciones que eventualmente correspondan, de acuerdo al procedimiento sancionatorio de la Junta Departamental de Rocha. Se dará vista de informe técnico al denunciante y al denunciado durante un plazo común de 3 (tres) días hábiles. Evacuada la vista o vencido el término de la misma, la Comisión se expedirá sobre dicha vista en un término de 3 días hábiles, cumplido el cual el expediente se remitirá a la Presidencia del organismo. En el caso de verificarse la situación de abuso y/o discriminación y el denunciado fuese un funcionario, la Junta Departamental de Rocha podrá dictar Resolución donde se especificarán las sanciones a imponer al funcionario denunciado y establecerá las medidas que entienda corresponde aplicar en relación a la víctima. Para el caso que la denuncia verificada lo sea respecto de un edil, se tramitará el envío de las actuaciones a la dirección del Partido Político por el que haya resultado electo. En el caso de la Comisión entendiera que no se ha configurado la conducta de acoso y/o discriminación, dispondrá el archivo de las actuaciones.

Art. 10°. (Reserva de las actuaciones).

El funcionario/a que reciba la denuncia, generará un expediente administrativo con carácter reservado, cuya carátula no podrá contener datos identificatorios ni de denunciante ni de denunciado a fin de evitar la publicidad de la situación y mantener a resguardo la intimidad de estos, caratulando el expediente como “Denuncia. Vulneración de Derechos Humanos”. El expediente circulará en todos los casos en sobre cerrado y tendrá el carácter de confidencial. Sólo tendrán los permisos pertinentes para su consulta los integrantes de la Comisión de Trabajo Multidisciplinario. Todo el procedimiento debe desarrollarse de modo de garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos y de los involucrados, así como la defensa del denunciado, quien también tendrá la posibilidad de ofrecer prueba. La Administración protegerá a los funcionarios que participen en la investigación de los hechos de una denuncia en el marco de este Protocolo, implementando medidas para la preservación de los mismos.

Art. 11°. (Efectos de las denuncias).

Si en el curso de las actuaciones surgiera fehacientemente que el denunciante ha actuado con estratagemas o engaños, pretendiendo inducir a error sobre la existencia del acoso y/o discriminación denunciada, se dispondrá la instrucción del procedimiento disciplinario que corresponda. El denunciante a cuyo respecto existan elementos de presunción de que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo

inducir en error sobre la existencia del hecho denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, podrá ser pasible de denuncia penal correspondiente. Del mismo modo en caso del denunciado, si se constataren conductas que puedan configurar la tipificación de delitos.

Art. 12°. (Asistencia Psicológica).

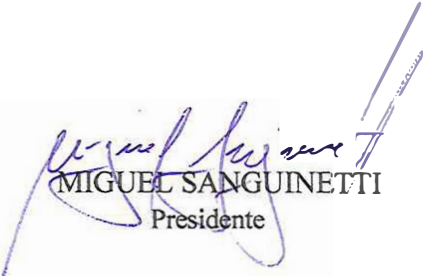
Previo al comienzo del diligenciamiento, como medida de contención al denunciante y denunciado, sin que implique obligatoriedad para el funcionario/a podrá sugerirse asistencia psicológica de acuerdo a la disponibilidad funcional de la Administración.

Art. 13°. (Orientación, Formación y Sensibilización).

La Junta Departamental de Rocha se compromete a financiar, elaborar, aplicar y difundir, según sus posibilidades: Programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso; Directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para evitar situaciones de violencia y el acoso dentro de la Institución, así como para asistir a los funcionarios y a otros trabajadores, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo; modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el trabajo, campañas públicas de sensibilización, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes; planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género; material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia; Campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

Art. 14). Regístrese, archívese.


ELIZABETH GOMEZ
Secretaria


MIGUEL SANGUINETTI
Presidente