



RES. INT.180/2022

**RESOLUCION ADOPTADA POR EL
TRIBUNAL DE CUENTAS
EN COMISION GENERAL
DE FECHA 15 DE DICIEMBRE DE 2022
(E. E. N° 2022-17-1-0001284, Ent. N° 1032/2022)**

VISTO: el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación en razón de género, elaborado por integrantes de la Unidad Especializada en Género;

RESULTANDO: 1) que, por Resolución Interna N° 040/2022 de 23 de marzo de 2022, quedó integrada la Unidad Especializada en Género; la que dependerá directamente del Cuerpo de Ministros;

2) que, dando cumplimiento a lo preceptuado en el numeral 1 del Acuerdo de la referida resolución, se ha elaborado un protocolo de actuación;

3) que, tal como lo establece el artículo primero, el mencionado Protocolo rige los procedimientos de actuación realizados por este Tribunal ante situaciones de violencia, acoso y discriminación en razón de género, con el fin de preservar el derecho al trabajo en ambientes libres de estos comportamientos, teniendo en cuenta la postura Institucional de tolerancia cero frente a cualquier situación de violencia en el Organismo;

4) que, asimismo, en dicho Protocolo se establece el ámbito de aplicación, conceptos, principios, normativa aplicable,



procedimientos de consultas y denuncias, y demás disposiciones que regirán una vez entrada en vigencia el presente Protocolo;

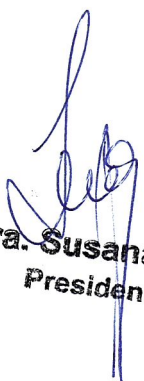
CONSIDERANDO: que, a efectos de transversalizar la perspectiva de género en este Tribunal y a ejecutar lo estipulado por Resolución Interna N° 040/2022 de 23 de marzo de 2022, se entiende pertinente aprobar el protocolo de actuación;

ATENTO: a lo dispuesto por el art. 554 de la Ley N° 19.924 de 18/12/2020, la Ley N° 19.846 de 19/12/19, Ley N° 19.849 de 23/12/2019, y Resolución Interna N° 040/2022 de 23 de marzo de 2022;

EL TRIBUNAL ACUERDA

- 1) Aprobar el Protocolo de actuación que se adjunta y forma parte de la presente Resolución;
- 2) Comuníquese a todos los funcionarios mediante el correo institucional;
- 3) Publíquese en la página web institucional.

LM



Cra. Susana Díaz
Presidente

TRIBUNAL DE CUENTAS

UNIDAD DE GÉNERO

Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación en razón de género.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1 - Objeto - El presente Protocolo rige los procedimientos de actuación realizados por el Tribunal de Cuentas de la República ante situaciones de violencia, acoso y discriminación en razón de género, con el fin de preservar el derecho al trabajo en ambientes libres de estos comportamientos, teniendo en cuenta la postura Institucional de tolerancia cero frente a cualquier situación de violencia en el Organismo.

Artículo 2 - Ámbito de aplicación – Los procedimientos previstos en el presente Protocolo son aplicables a todas las personas vinculadas al Organismo, independientemente de la naturaleza de dicho vínculo.

Quedan comprendidas las situaciones de violencia, acoso y discriminación en razón de género que tengan lugar tanto en la sede central, durante el transcurso de actividades de trabajo y/o relacionadas con ellas o que sean consecuencia de las mismas, así como las producidas fuera del mismo, cuando la tarea se desarrolla en dependencias de otros Organismos, siempre y cuando se relacionen con actividades de trabajo y estén bajo control de la Institución; lo que incluye situaciones que se produzcan durante desplazamientos o viajes en los que el transporte sea realizado directamente por este Tribunal o bajo su control, salidas de campo y eventos o actividades sociales organizados por la Institución o bajo su control.

Quedan asimismo comprendidos los actos que tienen lugar en el marco de las comunicaciones relacionadas con el ámbito laboral, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 3 - Definiciones. A los efectos de este Protocolo y sin perjuicio de ulteriores, se adoptarán las definiciones y conceptos de acoso, discriminación y violencia en razón de género en todos sus tipos, formas y variantes, de la normativa tanto nacional como internacional vigente en la materia.

Artículo 4 - Principios. El procedimiento de actuación se rige por los siguientes principios,

teniendo en cuenta la postura Institucional de tolerancia cero frente a la violencia de género en el Organismo, así como en los que se preste servicios en función de las tareas asignadas:

1. Legalidad: apego a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.
2. Celeridad: se tomarán los recaudos necesarios para que los procedimientos se definan con la mayor prontitud posible.
3. Confidencialidad: las personas que en función de su tarea o especialidad deban actuar en los referidos 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.
4. Reserva: se deberá promover la más estricta confidencialidad y reserva de las actuaciones, procediéndose con la discreción necesaria para proteger la dignidad de todas las personas implicadas, así como la discreción en cuanto a divulgar la información que surja como producto de la denuncia o de la investigación que se lleve adelante.
5. Imparcialidad: se garantizará la imparcialidad de las actuaciones. Quienes lleven adelante el procedimiento deberán actuar de manera imparcial, confiriendo a los involucrados/as un trato respetuoso, en términos de igualdad y no discriminación.
6. Buena fe y lealtad: todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en procura del esclarecimiento de los hechos.
7. No revictimización: se deberán tomar medidas tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos.
8. Prohibición de represalias: serán sancionadas las acciones que en respuesta a la denuncia, tiendan a perjudicar a las personas denunciantes o a las personas que colaboren en el proceso de actuación.
9. Igualdad y no discriminación: se garantizará la igualdad de trato entre personas, sean o no de las mismos sectores, servicios, escalafones o cualquier otro ámbito, velando por la igualdad de derechos, oportunidades y la dignidad de todas las personas.
10. Presunción de inocencia, debido procedimiento y decisión motivada: el derecho al debido procedimiento comprende el derecho de contradicción; igualdad de trato, a ser oído y presentar prueba en su favor, a contar asistencia letrada y a conocer el contenido de la denuncia, en los casos que ésta no contravenga disposiciones normativas específicas en la materia (Ley N° 18.561, concordantes y complementarias)
11. Valoración de la prueba: a lo largo de los procedimientos se deberá garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación.
12. Garantía de no confrontación: en los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a acoso sexual, laboral o discriminación y en particular en todas las situaciones en que se presuma que se configura violencia de género, se desestimulará la realización de careos entre la persona denunciante y la persona denunciada.

CAPÍTULO II

De las atribuciones

Artículo 5 - Unidad de Género. Integración.- Será una dependencia del Cuerpo de Ministros, y sus integrantes se designarán por el mismo, propendiendo a una integración multidisciplinaria y gozarán de independencia técnica.

Artículo 6 - Cometidos de la Unidad - Tendrá por cometidos:

- a) la atención de consultas en relación a temática de género, sean de carácter individual o solicitadas por los distintos sectores en que se compone el Organismo.
- b) la recepción y eventual tramitación y seguimiento de denuncias. Actuará en los casos en que la persona denunciante opte por el mecanismo alternativo de resolución de conflictos.
- c) la promoción y ejecución de los instrumentos enmarcados en la política institucional en materia de violencia, acoso y discriminación en razón de género, en particular, aquellos que hacen a la prevención.
- d) la realización de gestiones a fin de promover la capacitación y sensibilización del funcionariado en temas relacionados a género y no discriminación.
- e) el asesoramiento al Cuerpo sobre las medidas y acciones que juzgue convenientes para llevar adelante la política de prevención y actuación en la materia.
- f) el asesoramiento al Cuerpo acerca de necesidades y requerimientos de la institución en la materia y sugerir el modo de satisfacerlas.
- g) la promoción de la cooperación con otros Organismos con competencia técnica en la materia.

Artículo 7 - Designación de representante del Cuerpo de Ministros. Se designará un/a representante del Cuerpo que actuará como nexo entre la Unidad de Género y el Tribunal a efectos de garantizar la celeridad de los procedimientos mediante una comunicación fluida y oportuna de los asuntos en tratamiento por parte de la Unidad.

Artículo 8 - Asesoramiento por parte de las Direcciones de los Departamentos de este Tribunal. Se podrá requerir el asesoramiento técnico a las Direcciones de los Departamentos de este Tribunal en materias propias y específicas de su competencia, que se entiendan necesarias para el tratamiento de los asuntos sometidos a consideración de la Unidad de Género, con el fin de dar cumplimiento a los cometidos asignados a la misma, en concordancia con los principios establecidos en el artículo N ° 4 del presente Protocolo, quienes contarán con un plazo de 10 días hábiles para pronunciarse, pudiendo prorrogarse por un período de 5 días hábiles, previa solicitud fundada al cuerpo de Ministros, cuando la complejidad así lo requiera.

Artículo 9 - Comisiones Asesoras Especiales - Se podrá requerir asesoramiento técnico de especialistas que dictaminen en asuntos que se consideren de especial complejidad a solicitud de la Unidad de Género o del Cuerpo de Ministros. En caso que el requerimiento surja de la Unidad, se presentará la solicitud por escrito, previo al informe final sobre el caso concreto a ser elevado al Cuerpo, en cuyo caso el plazo del trámite se suspenderá a partir de esa fecha hasta la recepción del dictamen correspondiente.

Artículo 10 – Convenios o Contrataciones con Instituciones especializadas - Se podrá requerir la participación en el procedimiento de aquellos Organismos o Instituciones con competencia en la materia, a través de la celebración de Contrataciones o Convenios de cooperación.

CAPÍTULO III

De los Procedimientos de Consultas y Denuncias

Artículo 11 – Consultas. Las consultas podrán ser formuladas a la Unidad por parte de cualquier persona que se encuentre vinculada al Organismo (Artículo 2) o por las Direcciones de las distintas áreas de este Tribunal.

La persona que considere que puede estar enfrentándose a una situación de acoso, violencia o discriminación en razón de género podrá realizar una consulta ante la Unidad de Género, a fin de obtener asesoramiento.

La Unidad a los efectos de recepcionar la consulta deberá agendar una entrevista con la persona consultante dentro del plazo de 5 días hábiles de la toma de conocimiento por medio fehaciente de la situación planteada. La consulta deberá tratarse de manera reservada y el asesoramiento no tendrá carácter vinculante, debiendo en todo caso proporcionarse información sobre la política institucional, el encuadre de la situación, el marco normativo, el procedimiento alternativo de resolución de conflictos, el procedimiento de denuncia y otras formas de actuación o intervención que puedan ser oportunas, en un plazo máximo de 5 días hábiles de la entrevista.

Cuando un Departamento de este Tribunal requiera la opinión técnica de esta Unidad, le serán de aplicación las disposiciones del presente procedimiento, disponiendo de un plazo de 15 días hábiles para expedirse respecto del caso concreto, prorrogables por igual período en caso de complejidad.

Artículo 12 – Toma de conocimiento de conductas irregulares con connotación de violencia, discriminación y/o acoso en razón de género. En caso de que la Unidad tome conocimiento de hechos o actos con connotaciones de violencia, discriminación y/o acoso en razón de género por cualquier medio fehaciente, dispondrá de las más amplias facultades de

investigación a los efectos de conocer la veracidad de los hechos denunciados.

De las resultancias de la investigación, se dará cuenta al cuerpo de Ministros, preservando la confidencialidad y reserva de las actuaciones, a los efectos correspondientes.

Artículo 13 - Presentación de denuncias. Las denuncias de situaciones de violencia, acoso o discriminación en razón de género que se presenten ante la Unidad, podrán formularse por escrito o de forma verbal, debiendo en este último caso recogerse mediante acta circunstanciada. Al momento de la recepción de la denuncia, se entregará copia de la misma con constancia de fecha de recepción, suscrita por el/la integrante de la Unidad, asignándose número de entrada oficial, formándose expediente en formato papel, de carácter reservado para todas aquellas personas ajenas a la Unidad.

Recibida la misma, la Unidad analizará la conveniencia de que la misma sea derivada a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social (Leyes 18.561 y 19.854) a los efectos de salvaguardar los derechos de las personas vinculadas a la denuncia y para dar cabal cumplimiento con los preceptos normativos y principios generales en la materia.

Artículo 14 – Trámite de la denuncia. Cuando se disponga la tramitación de la denuncia por parte de la Unidad de Género, ésta podrá promover la conformación de un grupo de trabajo para el abordaje integral de la situación concreta, con las características establecidas en el artículo 5 del presente Protocolo.

En dicho marco, contará con un plazo de 30 días corridos desde el día hábil siguiente a la recepción de la denuncia, prorrogables por 15 más, para realizar todas aquellas tareas que considere necesarias a fin del esclarecimiento de los hechos denunciados, teniendo en cuenta que los procedimientos respecto de la responsabilidad disciplinaria que pudiera corresponder, tendrán lugar en una etapa posterior.

A tales efectos, la Unidad deberá comunicarse con la persona denunciante a fin de informarle acerca del procedimiento, de la posibilidad de ofrecer testimonios y documentos a efectos de acreditar los hechos denunciados y de las instancias de apoyo y contención que puede disponer; entrevistarse con la persona denunciada a los efectos de ponerla en conocimiento del contenido de la denuncia (con la salvedad prevista en el artículo 6 de la Ley N° 18.561), y de igual modo informarla acerca de la posibilidad de ofrecer prueba a su favor, con el fin de esclarecer los hechos denunciados y de las instancias de apoyo y contención de que puede disponer.

Tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán contar con asistencia letrada. A continuación la Unidad podrá entrevistar testigos y realizar las acciones que estime pertinentes a fin de arribar a la verdad material de los hechos denunciados.

Artículo 15 – Denuncias de Acoso Sexual. En los casos de denuncia de Acoso Sexual, el procedimiento a seguir será el establecido en la Ley N° 18.561 de 11/09/2009, Decreto Reglamentario N° 256/017 de 11/09/2017, concordantes y complementarias.

La autoridad o jerarca, de considerar que dentro de la empresa u Organismo estatal no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia (Art. 7 Ley 18.561)

Cuando al término de los 20 días de recibida la denuncia por parte de la Unidad esta valore que la denuncia es verosímil pero que por la complejidad de la instrucción no podrá agotar el diligenciamiento de los medios probatorios en el plazo de 60 días previsto en la ley 18.561, deberá elevar los antecedentes al Cuerpo, sugiriendo que se disponga la instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 16 – Finalización del Procedimiento – Una vez concluida la actuación, la Unidad realizará un informe fundado en el que señale los elementos primarios que harían presumir el acaecimiento de los hechos denunciados, exprese sus conclusiones y formule recomendaciones, en el plazo de 15 días corridos de la finalización de la instrucción del asunto.

Si de sus conclusiones se desprende la presunción de la comisión de faltas administrativas, la Unidad podrá recomendar el inicio de un sumario administrativo o procedimiento disciplinario.

A los efectos de cualquier procedimiento posterior, deberán considerarse como válidas todas las actuaciones, aportes, observaciones y sugerencias realizadas por la Unidad, evitando así la revictimización de las partes involucradas, así como la duplicidad de pesquisas.

Artículo 17 – Medidas de protección – La Unidad podrá recomendar en cualquier instancia del proceso, la adopción de medidas con el fin proteger la integridad de la persona denunciante y/o testigos y de prevenir las represalias que puedan tener lugar durante el transcurso del procedimiento.

En el caso de que se prorrogue el plazo de tratamiento de una denuncia en la que se hayan dispuesto medidas de protección, ello deberá ser comunicado a la autoridad competente, a fin de que se prorroguen las medidas hasta la conclusión del procedimiento.

CAPÍTULO IV

Disposiciones Complementarias

Artículo 18 – Informe anual de actuaciones. La Unidad elaborará informe anual sobre las actuaciones cumplidas, lo que comunicará al Cuerpo de Ministros con la finalidad del mejor cumplimiento de las atribuciones establecidas en el artículo 6 del presente Protocolo. En estos informes se deberá eliminar todo dato personal que permita identificar a las personas involucradas, así como otros datos que sin ser de carácter personal, asociados o cruzados con otros datos, permitan la identificación de las personas involucradas.

Artículo 19 – Ejercicio de potestades por parte de las autoridades. Los procedimientos regulados por el presente Protocolo no obstan al ejercicio de los poderes y atribuciones conferidos a las autoridades competentes de la facultad de disponer investigaciones y sumarios administrativos, así como otra medida administrativa que corresponda para la conducción y funcionamiento del Servicio, cualquiera sea la vía por la cual haya optado la persona denunciante e independientemente de que se esté tramitando una denuncia conforme al procedimiento regulado por este Protocolo.

Artículo 20 - los plazos previstos en el presente Protocolo se regirán por lo dispuesto en los artículos 112 y siguientes del Decreto 500/991, de 27/09/1991, adoptado por este Tribunal mediante Resolución de fecha 28 de setiembre de 1994 (Carpeta 162.902)

Artículo 21 – Vigencia. El presente Protocolo entrará en vigor el día 15 de diciembre de 2022.