



CONGRESO NACIONAL DE EDILES

República Oriental del Uruguay

PROYECTO DE REGLAMENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Texto base para consideración de la Mesa Permanente

Junio de 2026

Comisión Asesora de Género

ÍNDICE

Contenido	Referencia
Visto, Considerandos y resolución de aprobación	
CAPÍTULO I - Disposiciones generales	arts. 1 a 8
CAPÍTULO II - Definiciones	arts. 9 a 17
CAPÍTULO III - Órgano competente	arts. 18 a 24
CAPÍTULO IV - Presentación de denuncias	arts. 25 a 32
CAPÍTULO V - Medidas de protección	arts. 33 a 37
CAPÍTULO VI - Procedimiento de investigación	arts. 38 a 47
CAPÍTULO VII - Resolución institucional	arts. 48 a 55
CAPÍTULO VIII - Confidencialidad, datos y comunicación	arts. 56 a 60
CAPÍTULO IX - Prevención, formación y difusión	arts. 61 a 67
CAPÍTULO X - Coordinación interinstitucional	arts. 68 a 70
CAPÍTULO XI - Garantías finales	arts. 71 a 76

VISTO, CONSIDERANDOS Y RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN

VISTO: la Ley N.º 19.992, que institucionaliza el Congreso Nacional de Ediles, establece sus fines, determina que su funcionamiento se realiza a través de la Mesa Permanente y el Plenario, y atribuye a la Mesa Permanente la administración, dirección ejecutiva, representación y reglamentación de su funcionamiento y del personal asignado al Congreso;

RESULTANDO: que el Congreso Nacional de Ediles desarrolla sesiones, reuniones, comisiones asesoras, delegaciones, actividades académicas, protocolares, administrativas y de coordinación interinstitucional en todo el territorio nacional, con participación de ediles, edilas, funcionarios, asesores, invitados, proveedores y otras personas vinculadas a su actividad;

CONSIDERANDO I: que corresponde dotar al Congreso de un instrumento interno que prevenga, atienda y tramite situaciones de violencia, acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia basada en género, garantizando reserva, protección, celeridad, perspectiva de género, debido proceso y coordinación con los órganos competentes;

CONSIDERANDO II: que la normativa nacional e internacional vigente obliga a promover ambientes laborales e institucionales libres de violencia, acoso y discriminación, particularmente conforme a la Ley N.º 18.561, la Ley N.º 17.817, la Ley N.º 19.580, la Ley N.º 19.684, la Ley N.º 16.045, el Decreto N.º 256/017 y el Convenio Internacional del Trabajo N.º 190;

CONSIDERANDO III: que, por la materia involucrada, resulta adecuado que la Comisión Asesora de Género, sea el órgano asesor encargado de recibir, analizar, sustanciar y elevar informe sobre las denuncias comprendidas en el presente Reglamento;

LA MESA PERMANENTE DEL CONGRESO NACIONAL DE EDILES RESUELVE: Aprobar el siguiente Reglamento de Actuación ante situaciones de violencia, acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia basada en género.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º. Objeto. El presente Reglamento tiene por objeto establecer el marco institucional de prevención, recepción, tratamiento, investigación, protección, recomendación y resolución ante situaciones de violencia, acoso sexual, acoso laboral, discriminación, violencia basada en género o cualquier otra conducta que afecte la dignidad, integridad, igualdad, libertad, seguridad o normal desempeño de quienes participen, trabajen, colaboren o concurran a actividades del Congreso Nacional de Ediles.

Artículo 2.º. Finalidad institucional. El Congreso Nacional de Ediles declara como política institucional la promoción de ámbitos libres de violencia, acoso y discriminación, fundados en el respeto a la dignidad humana, la igualdad de trato, la perspectiva de género, la no revictimización, la reserva de las actuaciones, el debido proceso y la protección efectiva de las personas afectadas.

Artículo 3.º. Naturaleza del Reglamento. El presente Reglamento constituye una norma interna de funcionamiento institucional del Congreso Nacional de Ediles, dictada en el marco de las competencias de la Mesa Permanente, sin perjuicio de las competencias propias de las Juntas Departamentales, organismos públicos, partidos políticos, Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, Fiscalía General de la Nación, Poder Judicial u otros órganos competentes.

Artículo 4.º. Principios rectores. La aplicación de este Reglamento se regirá por los siguientes principios: dignidad humana, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, confidencialidad, reserva, celeridad, imparcialidad, debido proceso, presunción de inocencia, buena fe, protección de la persona denunciante, protección de testigos, prohibición de represalias, proporcionalidad, razonabilidad, no revictimización y coordinación interinstitucional.

Artículo 5.º. Ámbito subjetivo de aplicación. El presente Reglamento será aplicable a:

- a) Ediles y edilas titulares, suplentes en ejercicio o participantes de actividades del Congreso Nacional de Ediles.
- b) Integrantes de la Mesa Permanente, coordinadores, representantes de bancadas, miembros de comisiones asesoras y delegaciones designadas.
- c) Funcionarios, funcionarias, personal administrativo, técnico, de apoyo, de confianza, pasantes, becarios, asesores o personas asignadas al funcionamiento del Congreso, cualquiera sea su vínculo formal.
- d) Personas que presten servicios tercerizados, contratados, eventuales o de apoyo logístico en actividades del Congreso.
- e) Invitados, expositores, representantes institucionales, proveedores, prensa acreditada y toda persona que participe en actividades, reuniones, eventos, traslados o espacios vinculados al Congreso.
- f) Toda persona que, sin estar comprendida en los literales anteriores, se encuentre en un ámbito físico, virtual, administrativo o institucional organizado, convocado, coordinado o utilizado por el Congreso Nacional de Ediles.

Artículo 6.º. Ámbito material de aplicación. Quedan comprendidas las conductas ocurridas:

- a) En sesiones de la Mesa Permanente, plenarios, comisiones asesoras, reuniones de coordinación, talleres, congresos, jornadas, seminarios, actos protocolares y actividades oficiales.
- b) En dependencias del Congreso Nacional de Ediles, Juntas Departamentales sede, salas de reunión, espacios administrativos o lugares utilizados para actividades del Congreso.
- c) En traslados, alojamientos, comidas, actividades sociales, delegaciones oficiales o instancias conexas a reuniones del Congreso.
- d) En comunicaciones institucionales, redes sociales, grupos de mensajería, correos electrónicos, llamadas, plataformas virtuales o cualquier medio digital vinculado al funcionamiento del Congreso.
- e) En cualquier otro espacio en que la conducta tenga relación directa o indirecta con la actividad institucional del Congreso.

Artículo 7.º. Interpretación amplia. El presente Reglamento deberá interpretarse de forma amplia y protectoria cuando se trate de prevenir, detener o reparar situaciones de violencia, acoso o discriminación, sin desconocer las garantías de la persona denunciada y el derecho de defensa.

Artículo 8.º. No sustitución de otras vías. La aplicación del presente Reglamento no impide ni condiciona la presentación de denuncias administrativas, laborales, penales, civiles,

partidarias, sindicales o ante cualquier otro órgano competente. La persona afectada conservará siempre el derecho de acudir directamente ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, la Junta Departamental correspondiente, Fiscalía, Poder Judicial u otro organismo competente.

CAPÍTULO II - DEFINICIONES

Artículo 9.º. Violencia y acoso en el ámbito institucional. Se entiende por violencia y acoso el conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual, económico, moral, reputacional o institucional a una persona.

Artículo 10.º. 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 produzca o amenace producir un perjuicio en su situación laboral, institucional, política, funcional o de participación, o que cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 11.º. Manifestaciones de acoso sexual. El acoso sexual podrá manifestarse, entre otras conductas, mediante:

- a) Requerimientos, insinuaciones o exigencias de favores sexuales.
- b) Promesas explícitas o implícitas de trato preferencial, designaciones, acreditaciones, participación en viajes, comisiones, delegaciones, informes o actividades.
- c) Amenazas explícitas o implícitas de perjuicio, exclusión, descrédito, pérdida de oportunidades o afectación funcional o política.
- d) Acercamientos corporales, contactos físicos, roces, abrazos, besos, persecuciones o aproximaciones no consentidas.
- e) Comentarios, bromas, gestos, sonidos, expresiones, mensajes, imágenes, videos o comunicaciones de contenido sexual ofensivo o humillante.
- f) Conductas digitales de connotación sexual no consentida, incluyendo envío de imágenes, mensajes, audios, insinuaciones, solicitudes o difusión de contenido íntimo.
- g) Cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que resulte no deseado, ofensivo, intimidatorio, hostil o humillante. Un único incidente grave podrá constituir acoso sexual.

Artículo 12.º. Acoso laboral o moral. Se entiende por acoso laboral o moral toda conducta abusiva, reiterada o sistemática, ejercida en el marco de una relación laboral, funcional, jerárquica, política o institucional, que afecte la dignidad, integridad, estabilidad emocional, reputación, desempeño o condiciones de participación de una persona. Podrá manifestarse mediante hostigamiento, aislamiento, descalificación pública o privada, asignación abusiva de tareas, obstaculización del trabajo, humillaciones, amenazas, persecución, abuso de poder o cualquier otro comportamiento similar.

Artículo 13.º. Discriminación. Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, hostigamiento o ejercicio de violencia física, moral, psicológica, simbólica o institucional basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto físico, género, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, opinión política, origen social, situación económica, pertenencia territorial o

cualquier otra condición, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar derechos, libertades, igualdad de trato o participación institucional.

Artículo 14.º. Violencia basada en género. Se entiende por violencia basada en género toda conducta, acción u omisión sustentada en relaciones desiguales de poder en base al género, que tenga por objeto o resultado menoscabar la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, política o institucional de las personas afectadas, especialmente mujeres, mujeres trans y personas históricamente expuestas a discriminación por razones de género.

Artículo 15.º. Violencia política o institucional por razones de género. Se considera violencia política o institucional por razones de género toda conducta dirigida a limitar, condicionar, obstaculizar, deslegitimar, menoscabar o anular la participación, representación, intervención, opinión, liderazgo o ejercicio de funciones de una persona en razón de su género, identidad de género, orientación sexual o expresión de género.

Artículo 16.º. Represalia. Se entiende por represalia toda acción u omisión que tenga por finalidad o efecto perjudicar, intimidar, aislar, sancionar, desacreditar, excluir o afectar a una persona por haber denunciado, testimoniado, acompañado, asesorado o participado en actuaciones realizadas al amparo del presente Reglamento.

Artículo 17.º. Denuncia de mala fe. La denuncia realizada de buena fe no generará responsabilidad para quien la formule, aun cuando los hechos no puedan acreditarse. Solo se considerará denuncia de mala fe aquella en la que se compruebe, de forma suficiente, que la persona actuó con dolo, falsedad deliberada, engaño o intención manifiesta de perjudicar.

CAPÍTULO III – ÓRGANO COMPETENTE

Artículo 18.º. Órgano de actuación. La Comisión Asesora de Género del Congreso Nacional de Ediles será el órgano encargado de recibir, analizar, sustanciar y elaborar informe circunstanciado sobre las denuncias comprendidas en el presente Reglamento. Cuando la denominación formal vigente sea “Comisión Asesora de Equidad y Género”, se entenderá que las referencias a la Comisión Asesora de Género corresponden a dicha comisión.

Artículo 19.º. Naturaleza de la intervención. La Comisión Asesora de Género actuará como órgano instructor, asesor y recomendante. La resolución institucional final corresponderá a la Mesa Permanente del Congreso Nacional de Ediles, sin perjuicio de las competencias propias de otros organismos o autoridades.

Artículo 20.º. Actuación reservada. Para cada denuncia admitida, la Comisión Asesora de Género actuará mediante una Subcomisión de Actuación Reservada, integrada por tres miembros designados por la propia Comisión entre sus integrantes, procurando pluralidad, idoneidad, equilibrio de género y ausencia de conflictos de interés.

Artículo 21.º. Asesoramiento técnico. La Subcomisión de Actuación Reservada podrá solicitar a la Mesa Permanente la designación o contratación de asesoramiento jurídico, psicológico, social, laboral o especializado en género y derechos humanos, cuando la complejidad del caso así lo requiera. Dichos asesores actuarán con voz técnica, sin voto, y estarán sujetos al deber de confidencialidad.

Artículo 22.º. Deber de excusación. Deberá excusarse de intervenir toda persona que tenga vínculo personal, político, funcional, jerárquico, partidario directo, familiar, de amistad íntima, enemistad manifiesta, interés directo o cualquier circunstancia que pueda comprometer su

imparcialidad. La persona denunciante o denunciada podrá solicitar la recusación fundada de cualquier integrante.

Artículo 23.º. Deber de reserva. Todos los integrantes de la Comisión Asesora de Género, de la Subcomisión de Actuación Reservada, asesores, funcionarios, testigos, autoridades y personas que intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar estricta reserva sobre los hechos, identidades, actuaciones, documentos, testimonios y conclusiones.

Artículo 24.º. Registro reservado. La Comisión llevará un registro reservado de denuncias, actuaciones, medidas adoptadas y resultados, destinado exclusivamente al seguimiento institucional, elaboración de estadísticas anónimas, evaluación de riesgos y diseño de políticas de prevención.

CAPÍTULO IV - PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Artículo 25.º. Legitimación para denunciar. Podrán presentar denuncia:

- a) La persona directamente afectada.
- b) Su representante, patrocinante o persona de confianza, con autorización expresa.
- c) Cualquier integrante del Congreso, funcionario, edil, coordinador, asesor, proveedor o participante que tome conocimiento de hechos comprendidos en el presente Reglamento.
- d) La Mesa Permanente, la Presidencia, la Secretaría, una comisión asesora o autoridad de una Junta Departamental, cuando advierta hechos que ameriten actuación.

Artículo 26.º. Forma de presentación. La denuncia podrá presentarse por escrito, por vía electrónica institucional, en sobre cerrado, mediante acta reservada o por comparecencia ante la Presidencia, Secretaría del Congreso, Mesa Permanente o Comisión Asesora de Género. Quien reciba la denuncia deberá remitirla de inmediato a la Comisión Asesora de Género, preservando estrictamente la reserva.

Artículo 27.º. Contenido mínimo. La denuncia deberá contener, en la medida de lo posible:

- a) Identificación de la persona denunciante o afectada.
- b) Domicilio, teléfono o correo electrónico para comunicaciones reservadas.
- c) Identificación de la persona denunciada o datos que permitan individualizarla.
- d) Relato claro de los hechos, indicando lugar, fecha aproximada, contexto y personas involucradas.
- e) Indicación de testigos, documentos, mensajes, imágenes, audios, videos, correos, publicaciones o cualquier otro elemento probatorio disponible.
- f) Medidas de protección solicitadas, si las hubiere. La falta de alguno de estos elementos no impedirá la recepción de la denuncia.

Artículo 28.º. Comunicaciones anónimas o reservadas. Podrán recibirse comunicaciones anónimas o con reserva de identidad a efectos de activar medidas preventivas, análisis de riesgo o actuaciones preliminares. Para iniciar un procedimiento con eventual afectación de derechos de una persona denunciada, deberán existir elementos mínimos verificables que permitan garantizar el debido proceso.

Artículo 29.º. Recepción y carátula. Recibida la denuncia, se formará expediente reservado, físico o digital, caratulado únicamente como “Actuación reservada por posible vulneración de derechos”, sin identificación visible de denunciante ni denunciado.

Artículo 30.º. Plazo de admisibilidad. La Comisión Asesora de Género, por medio de la Subcomisión de Actuación Reservada, deberá expedirse sobre la admisibilidad de la denuncia dentro del plazo de tres días hábiles contados desde su recepción.

Artículo 31.º. Subsanción. Cuando la denuncia carezca de elementos mínimos para su tramitación, se otorgará a la persona denunciante un plazo de tres días hábiles para ampliar, aclarar o aportar información, salvo que por razones de urgencia corresponda adoptar medidas inmediatas.

Artículo 32.º. Archivo preliminar. La denuncia podrá archivarse preliminarmente cuando resulte manifiestamente ajena al ámbito del Reglamento, carezca totalmente de elementos mínimos o no pueda ser sustanciada por falta absoluta de información. El archivo deberá ser fundado y comunicado a la persona denunciante, dejando a salvo su derecho a acudir ante otros organismos.

CAPÍTULO V - MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 33.º. Medidas urgentes. Desde la recepción de la denuncia y aun antes de su admisión formal, la Comisión Asesora de Género podrá recomendar a la Mesa Permanente la adopción de medidas urgentes de protección, sin que ello implique prejuzgamiento.

Artículo 34.º. Tipos de medidas. Podrán disponerse, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Separación preventiva de espacios físicos o virtuales.
- b) Prohibición de contacto directo o indirecto entre denunciante y denunciado.
- c) Reorganización de lugares en sesiones, comisiones, delegaciones, traslados, alojamiento o actividades.
- d) Sustitución preventiva en delegaciones, comisiones, vocerías, coordinaciones o representaciones institucionales.
- e) Retiro preventivo de acreditaciones o limitación de acceso a determinados espacios institucionales, cuando exista riesgo fundado.
- f) Medidas de acompañamiento, orientación o derivación técnica.
- g) Comunicación a la Junta Departamental de origen, cuando corresponda por razones funcionales o administrativas.
- h) Solicitud de intervención de servicios especializados, autoridades competentes o equipos técnicos.
- i) Toda otra medida razonable y proporcional dirigida a evitar la reiteración, agravamiento o represalia.

Artículo 35.º. Protección de la persona denunciante. Las medidas de protección no podrán implicar perjuicio, sanción, pérdida de derechos, exclusión institucional, afectación económica, funcional, política o reputacional para la persona denunciante, salvo que esta solicite voluntariamente una medida determinada.

Artículo 36.º. Protección de testigos. Los testigos y personas que colaboren con el procedimiento tendrán derecho a reserva, trato respetuoso y protección frente a represalias. Toda represalia será considerada falta institucional autónoma.

Artículo 37.º. Situaciones de riesgo grave. Cuando existan indicios de riesgo grave para la integridad física, psicológica o sexual de una persona, la Mesa Permanente, la Presidencia o la Secretaría podrán adoptar medidas inmediatas de resguardo y, cuando corresponda, poner la situación en conocimiento de las autoridades competentes, procurando contar con el consentimiento de la persona afectada, salvo obligación legal o riesgo inminente.

CAPÍTULO VI - PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 38.º. Admisión y ratificación. Admitida la denuncia, la Subcomisión de Actuación Reservada citará a la persona denunciante o afectada, dentro del plazo de cinco días hábiles, para ratificar, ampliar o aclarar los hechos. La comparecencia será reservada y podrá realizarse presencialmente o por medios electrónicos seguros.

Artículo 39.º. Notificación a la persona denunciada. Ratificada o admitida la denuncia, se notificará reservadamente a la persona denunciada, informando los hechos atribuidos, la normativa aplicable, las garantías del procedimiento y el plazo para formular descargos y ofrecer prueba.

Artículo 40.º. Descargos. La persona denunciada dispondrá de cinco días hábiles desde la notificación para presentar descargos, ofrecer prueba y designar medio electrónico para comunicaciones reservadas.

Artículo 41.º. Prueba. Podrán admitirse todos los medios de prueba lícitos y pertinentes, incluyendo testimonios, documentos, correos electrónicos, mensajes, capturas, registros audiovisuales, publicaciones, actas, versiones taquigráficas, registros de ingreso, informes técnicos y demás elementos conducentes.

Artículo 42.º. Diligenciamiento. La Subcomisión diligenciará la prueba en forma reservada, individual y separada, evitando la confrontación directa entre denunciante y denunciado. No se admitirá interrogatorio humillante, estereotipado, intimidatorio o revictimizante.

Artículo 43.º. Valoración de la prueba. La prueba será valorada conforme a las reglas de la sana crítica, considerando el contexto, la relación de poder, la eventual asimetría institucional, la perspectiva de género, la ausencia frecuente de testigos directos en este tipo de hechos y la relevancia de los indicios concordantes.

Artículo 44.º. Plazo del procedimiento. En casos de acoso sexual, el procedimiento interno deberá resolverse en un plazo máximo de treinta días corridos desde la recepción de la denuncia formal, salvo remisión a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social u otro organismo competente cuando el Congreso no esté en condiciones de sustanciar adecuadamente la investigación. En los demás casos, la Comisión deberá procurar igual plazo, pudiendo prorrogarse fundadamente por hasta veinte días corridos cuando la complejidad del asunto lo requiera.

Artículo 45.º. Informe circunstanciado. Finalizada la instrucción, la Subcomisión elevará a la Comisión Asesora de Género un informe circunstanciado que deberá contener:

- a) Antecedentes del caso.
- b) Relación de hechos denunciados.

- c) Actuaciones realizadas.
- d) Pruebas recibidas y valoración.
- e) Determinación de hechos acreditados, no acreditados o insuficientemente acreditados.
- f) Análisis normativo e institucional.
- g) Evaluación de riesgos.
- h) Recomendaciones de medidas, sanciones institucionales, remisiones o archivo.
- i) Constancia de discordias, si las hubiere.

Artículo 46.º. Vista. El informe será puesto de manifiesto a la persona denunciante y a la persona denunciada por el plazo común de tres días hábiles, bajo estricta reserva, para que formulen observaciones. La Comisión podrá elaborar informe complementario dentro de los tres días hábiles siguientes.

Artículo 47.º. Elevación a la Mesa Permanente. Vencido el plazo de vista, la Comisión Asesora de Género elevará las actuaciones reservadas a la Mesa Permanente, acompañando informe final y recomendaciones.

CAPÍTULO VII - RESOLUCIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 48.º. Competencia resolutoria. La Mesa Permanente resolverá, en sesión reservada, las medidas institucionales que correspondan, atendiendo al informe de la Comisión Asesora de Género, la gravedad de los hechos, el vínculo de las personas involucradas, las competencias del Congreso y las garantías del debido proceso.

Artículo 49.º. Posibles resoluciones. La Mesa Permanente podrá resolver:

- a) Archivo de las actuaciones por inexistencia, insuficiencia o falta de acreditación de los hechos.
- b) Recomendaciones preventivas o correctivas.
- c) Medidas de reparación institucional.
- d) Medidas de no repetición.
- e) Limitación o exclusión de participación en determinadas actividades del Congreso.
- f) Remoción o sustitución de representaciones, delegaciones, vocerías, coordinaciones o comisiones, cuando corresponda.
- g) Comunicación a la Junta Departamental de origen.
- h) Comunicación al partido político correspondiente, cuando se trate de ediles o autoridades políticas.
- i) Comunicación al organismo empleador, empresa contratista, cooperativa, proveedor o entidad correspondiente.
- j) Solicitud de instrucción de procedimiento disciplinario ante la autoridad competente.
- k) Remisión a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.
- l) Remisión a Fiscalía u otra autoridad competente cuando surjan hechos con apariencia delictiva o de especial gravedad.

m) Cualquier otra medida institucional, razonable, proporcional y fundada.

Artículo 50.º. Personas funcionarias o asignadas por Juntas Departamentales. Cuando la persona denunciada sea funcionaria, contratada, pasante, becario o personal provisto por una Junta Departamental u otro organismo, la Mesa Permanente remitirá las actuaciones a la autoridad jerárquica competente, solicitando la adopción de las medidas disciplinarias, preventivas o correctivas que correspondan, sin perjuicio de las medidas institucionales propias del Congreso.

Artículo 51.º. Ediles, edilas y autoridades políticas. Cuando la persona denunciada sea edil, edila, integrante de la Mesa Permanente, coordinador, autoridad de comisión o representante político, la Mesa Permanente podrá adoptar medidas institucionales dentro del ámbito del Congreso y remitir las actuaciones a la Junta Departamental de origen y, cuando corresponda, a la autoridad partidaria respectiva, dejando constancia de que el Congreso no sustituye los procedimientos políticos, administrativos, disciplinarios o judiciales que pudieran corresponder.

Artículo 52.º. Empresas, proveedores y terceros. Cuando la persona denunciada pertenezca a una empresa, cooperativa, proveedor, servicio tercerizado u organización externa vinculada al Congreso, la Mesa Permanente podrá comunicar los hechos a la entidad correspondiente, exigir medidas correctivas, limitar el acceso de la persona denunciada a actividades del Congreso y evaluar la continuidad del vínculo contractual conforme a la normativa aplicable.

Artículo 53.º. Denuncia contra integrantes de la Comisión Asesora de Género. Cuando la denuncia involucre a integrantes de la Comisión Asesora de Género, estos quedarán automáticamente apartados del conocimiento del caso. La Mesa Permanente dispondrá una integración especial de la Subcomisión de Actuación Reservada, procurando idoneidad, imparcialidad y pluralidad.

Artículo 54.º. Denuncia contra integrantes de la Mesa Permanente. Cuando la denuncia involucre a integrantes de la Mesa Permanente, estos no podrán participar en el tratamiento ni resolución del asunto. Si la denuncia afectare a un número de integrantes que comprometa el funcionamiento del órgano, se convocará a los suplentes respectivos o se adoptará el mecanismo institucional que asegure imparcialidad y continuidad.

Artículo 55.º. Comunicación de la resolución. La resolución será notificada reservadamente a la persona denunciante y a la persona denunciada. Cuando corresponda, también se comunicará a la Junta Departamental, organismo, empresa, partido político o autoridad competente, remitiendo únicamente la información necesaria y preservando datos sensibles.

CAPÍTULO VIII - CONFIDENCIALIDAD, DATOS Y COMUNICACIÓN

Artículo 56.º. Reserva absoluta. Las actuaciones tendrán carácter reservado. No podrán difundirse nombres, documentos, testimonios, imágenes, audios, detalles identificatorios ni información sensible vinculada al procedimiento.

Artículo 57.º. Acceso al expediente. Solo tendrán acceso al expediente las partes, sus representantes debidamente acreditados, integrantes habilitados de la Subcomisión de Actuación Reservada, asesores técnicos autorizados y la Mesa Permanente al momento de resolver, siempre bajo deber de confidencialidad.

Artículo 58.º. Tratamiento de datos personales. El tratamiento de datos personales y sensibles se realizará exclusivamente para los fines del presente Reglamento, con criterios de necesidad, proporcionalidad, seguridad, confidencialidad y minimización de datos.

Artículo 59.º. Información pública. Las solicitudes de acceso a información vinculadas a denuncias tramitadas por este Reglamento deberán analizarse considerando la protección de la intimidad, datos personales, información confidencial, seguridad de las personas involucradas y reserva de las actuaciones.

Artículo 60.º. Comunicación institucional. Toda comunicación pública sobre la existencia, avance o resultado de actuaciones será excepcional, fundada y canalizada únicamente por la Presidencia o Secretaría del Congreso, previa resolución de la Mesa Permanente y preservando la identidad de las personas involucradas.

CAPÍTULO IX - PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 61.º. Política permanente de prevención. El Congreso Nacional de Ediles desarrollará una política permanente de prevención de violencia, acoso, discriminación y violencia basada en género.

Artículo 62.º. Formación obligatoria. Deberán realizar instancias de sensibilización y formación quienes integren la Mesa Permanente, coordinaciones, presidencias y secretarías de comisiones asesoras, personal administrativo, funcionarios asignados, asesores y demás personas que la Mesa determine.

Artículo 63.º. Contenidos mínimos de formación. La formación deberá incluir, como mínimo, igualdad y no discriminación, acoso sexual, acoso laboral, violencia basada en género, violencia política, diversidad, derechos humanos, trato institucional, deber de reserva, procedimiento de denuncia, medidas de protección y prevención de represalias.

Artículo 64.º. Difusión. El presente Reglamento será difundido en la página institucional del Congreso Nacional de Ediles, comunicaciones oficiales, convocatorias a reuniones, acreditaciones, jornadas, talleres, congresos y actividades institucionales.

Artículo 65.º. Constancia en convocatorias. Las convocatorias a actividades del Congreso deberán incluir una referencia expresa a la vigencia del presente Reglamento y a los canales de consulta o denuncia reservada.

Artículo 66.º. Cláusulas en contrataciones. Los contratos, convenios, órdenes de servicio o vínculos con proveedores deberán incorporar, cuando corresponda, cláusulas de adhesión a la política institucional de prevención y rechazo de la violencia, acoso y discriminación.

Artículo 67.º. Evaluación periódica. La Comisión Asesora de Género presentará anualmente a la Mesa Permanente un informe reservado y anonimizado sobre aplicación del Reglamento, número de consultas, denuncias, medidas adoptadas, dificultades detectadas y propuestas de mejora.

CAPÍTULO X - COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Artículo 68.º. Coordinación con Juntas Departamentales. El Congreso Nacional de Ediles podrá coordinar con las Juntas Departamentales protocolos, equipos técnicos, asesorías jurídicas, servicios de salud ocupacional, áreas de género, recursos humanos o ámbitos bipartitos, a efectos de asegurar una respuesta adecuada.

Artículo 69.º. Coordinación con organismos nacionales. Cuando corresponda, la Mesa Permanente podrá promover coordinación con la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Institución Nacional de Derechos Humanos, Fiscalía General de la Nación, Ministerio de Salud Pública, organismos competentes en discapacidad, diversidad, datos personales o cualquier otro que resulte pertinente.

Artículo 70.º. Hechos con apariencia delictiva. Cuando de las actuaciones surjan hechos que puedan constituir delito, se informará a la persona afectada sobre las vías disponibles y se adoptarán medidas de protección. En situaciones de riesgo inminente o cuando exista obligación legal de comunicar, la Mesa Permanente dará intervención a las autoridades competentes.

CAPÍTULO XI - GARANTÍAS FINALES

Artículo 71.º. Prohibición de represalias. Queda prohibida toda represalia contra personas denunciante, afectadas, testigos, asesores, acompañantes o integrantes de órganos actuantes. La represalia será considerada conducta grave y dará lugar a medidas institucionales y remisiones correspondientes.

Artículo 72.º. Derecho de acompañamiento. La persona denunciante y la persona denunciada podrán comparecer acompañadas por persona de confianza, asesor jurídico, representante sindical o patrocinante, siempre que ello no afecte la reserva ni la regularidad del procedimiento.

Artículo 73.º. No revictimización. Durante todo el procedimiento se evitará reiterar innecesariamente relatos, exponer públicamente a la persona afectada, generar confrontaciones directas, formular preguntas humillantes o basadas en estereotipos, o adoptar medidas que trasladen injustificadamente las consecuencias de la denuncia a la persona afectada.

Artículo 74.º. Buena fe y responsabilidad. Las denuncias deberán formularse de buena fe. La comprobación de falsedad deliberada, engaño o maniobra destinada a perjudicar podrá dar lugar a las medidas institucionales o remisiones que correspondan.

Artículo 75.º. Revisión del Reglamento. El presente Reglamento será revisado por la Mesa Permanente, con informe de la Comisión Asesora de Género, al menos cada dos años o cuando cambios normativos, institucionales o de funcionamiento lo hagan necesario.

Artículo 76.º. Entrada en vigencia. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Mesa Permanente del Congreso Nacional de Ediles y será aplicable a todas las situaciones denunciadas desde dicha fecha, sin perjuicio de su utilización como criterio orientador para situaciones anteriores no concluidas, en cuanto resulte más favorable a la protección de derechos y no afecte garantías del debido proceso.

_____	_____	_____
Presidencia	Secretaría	Tesorería