



Protocolo Acoso Sexual Laboral (páginas 19)

Presentación

En el marco de la Ley 18.561 “Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno”, de fecha 11 de setiembre de 2009, el Ministerio de Ambiente asume el compromiso institucional de prevenir, erradicar y sancionar el acoso sexual en el ámbito de su cartera, procurando la implementación de un procedimiento único y un sistema de registro de las situaciones de acoso sexual, que ofrezca garantías a todas las partes intervinientes.

Marco Normativo

Normativa Internacional

Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación Racial CERD.

Convención interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Belem do Pará.

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Xenofobia y las formas conexas de Intolerancia Durban.

Convenio Internacional de Trabajo OIT 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Convenio Internacional de Trabajo OIT 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Declaración socio-laboral del MERCOSUR (no discriminación en el empleo y ocupación por razón de sexo u orientación sexual).

Convenio Internacional de Trabajo OIT 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Normativa Nacional

Constitución de la República Oriental del Uruguay art. 8, 7, 53, 54 y 332.

Ley N° 18.561 de acoso sexual-normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.

Ley N° 19.580 de violencia hacia las mujeres basada en género.

Ley N° 19.846 de Igualdad de derechos y no discriminación entre mujeres y varones.

Ley N° 16.045 y decreto reglamentario 37/97 - prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector en la actividad laboral.

Ley N° 18.104 de promoción de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

Ley N° 17.677 Incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas (2003).

Ley N° 17.817 Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación (2004).

Ley N° 19.121 Estatuto del funcionario/a público/a.

Ley N° 18.651 Protección integral de personas con discapacidad.

Ley N° 19.122 Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral.

Decreto N° 500/91 y Decreto N° 420/007

Decreto N° 222/014

Decreto N° 256/2017

CAPITULO 1

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Objetivo General

El objetivo del presente protocolo es prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso sexual, en funcionarios/as y personal del Ministerio de Ambiente, implementando los mecanismos tendientes a la efectiva protección de las víctimas de acoso sexual. Sensibilizando, informando y capacitando a los/las funcionarios/as y personal del Ministerio de Ambiente en la temática.

Objetivos específicos

1. Establecer pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual con el fin de evitar y prevenir que dicha situación se produzca.
2. Sensibilizar, informar y formar a los/las funcionarios/as y personal del Ministerio del Ambiente en temas de género.
3. Establecer las acciones específicas para abordar la situación de acoso sexual denunciada.
4. Garantizar la seguridad de las personas afectadas y las vinculadas a la situación de acoso sexual.

CAPITULO 2

Ámbito subjetivo de aplicación

Están alcanzados por este protocolo la totalidad de funcionarios/as del Ministerio de Ambiente y sus Unidades Ejecutoras independientemente de la naturaleza del vínculo en virtud del cual se relaciona con esta cartera.

En este sentido quedan alcanzados por este protocolo, el personal contratado, pasantes, becarios, talleristas, voluntarios sociales, el personal procedente de otros organismos que se encuentre en

Comisión en este Inciso, el personal de particular confianza y los cargos políticos, así como las personas contratadas por terceros que preste sus servicios en el Ministerio de Ambiente.

CAPITULO 3

DEFINICIONES

3.1 Definición de acoso sexual laboral

“Todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por una persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe” (Artículo 2 Ley 18.561).

3.2 Modalidades del acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral puede darse en las siguientes modalidades: acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente y acoso horizontal.

El acoso vertical descendente procede de un/a superior jerárquico/a respecto de un subordinado/a; el acoso vertical ascendente procede de un subordinado/a respecto de su superior jerárquico/a; y el horizontal procede entre compañeros/as o colegas de trabajo.

3.3 Comportamientos de acoso sexual

Conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 18.561, el acoso sexual laboral 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 el estudio.

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

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.

Según lo dispuesto en la norma precedentemente descripta quedan comprendidas entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso verbal: chistes, sugerencias de naturaleza sexual, comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.
- b) Acoso no verbal: miradas, silbidos, gestos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo con connotación sexual, uso de dibujos, gráficos, fotografías de contenido sexual.
- c) Acoso físico: contactos físicos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, roces de parte del cuerpo, tocamientos, besos y abrazos forzados.
- d) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través del celular, de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CAPITULO 4

PRINCIPIOS Y GARANTIAS

4.1 Principios

El presente Protocolo será aplicable con estricta sujeción a los siguientes principios, sin perjuicio de los demás principios que rigen la actividad administrativa:

- a) **Protección de la dignidad:** Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. Se deberá proceder con la discreción y prudencia necesaria para con las personas implicadas. En ningún caso las personas podrán recibir un trato desfavorable.
- b) **Confidencialidad:** los/as intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta reserva, estándoles prohibido transmitir o divulgar información sobre el contenido de las denuncias, identidad de los/las involucrados/as, situación del trámite, etc.
- c) **Diligencia debida y Celeridad:** Las denuncias de acoso sexual laboral se deberán sustanciar con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.
- d) **Prohibición de represalias:** No podrán aplicarse represalias contra el trabajador/a afectado/a, así como contra quienes presten testimonio, intervengan y/o colaboren durante la instrucción de la denuncia.
- e) **Buena fe:** todos/as los/as involucrados/as en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que implica un actuar diligente, recto, leal y honesto.

4.2 Medidas de protección

La **Comisión Permanente para el abordaje de las situaciones de acoso sexual laboral**, que se definirá en el capítulo 5, podrá proponer al/a Director/a General de Secretaría, medidas de protección y prevención que contemple las garantías de todas las partes.

La medida de protección es aquella que se adopta respecto de la persona que padece la situación

de acoso sexual. La misma deberá ser adoptada en acuerdo con la persona que sufre la situación de acoso, nunca podrá ocasionar perjuicio para la persona que sufre el acoso sexual, así como tampoco para los testigos de dicha situación. Las medidas podrán consistir, entre otras según el caso y de forma acumulativa:

- Cambio de turno/ horario
- No permanencia en el turno sola/o
- Licencia extraordinaria por el plazo de 5 días con opción a prórroga de igual extensión por no más de 6 plazos dependiendo el caso, sin afectación de haberes ni afectación de la asiduidad. Excepcionalmente se podrá evaluar extender dicho plazo.
- Traslado de oficina

Así mismo, se podrán adoptar medidas preventivas respecto de la persona denunciada por acoso sexual, según el caso, sin necesidad de que medie su consentimiento.

Las medidas de protección y de prevención deberán ser dispuestas dentro de las 72 horas a partir de recibida la denuncia y se extenderán hasta la culminación del proceso administrativo disciplinario si este correspondiere.

La Comisión será la responsable de sugerir las medidas preventivas a la DGS quien definirá las medidas preventivas a aplicar en cada caso; luego de realizadas pasará a la Comisión que será quien comunique a los jefes de las unidades donde desempeñan tareas las personas involucradas en el proceso de denuncia.

4.3 MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.

4.3.1 Difusión

El presente protocolo será difundido ampliamente de forma que llegue a ser conocido por todas las personas alcanzadas.

4.3.2 Medida Preventiva

Se considera Medida preventiva toda aquella acción que se adopte a efectos de desalentar y prevenir comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral. En este sentido, el Ministerio de Ambiente, a través de la Unidad Especializada en Género y Diversidad dependiente de la Dirección General de Secretaría, adoptará, entre otras medidas, las siguientes:

- a) Promover jornadas de formación, capacitación y sensibilización sobre las temáticas: acoso sexual laboral: conceptual; y de conocimiento del protocolo y mecanismos de denuncia; violencia laboral y discriminación (C190 OIT); y sensibilización en género de todo el personal.
- b) Realizar auditorías y controles para verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en este Protocolo.
- c) Incorporar una cláusula en los convenios que se suscriban con particulares en la que éstos se obliguen a dar difusión del Protocolo, y a adoptar las medidas pertinentes para evitar cualquier modalidad de acoso sexual, so pena de causal de rescisión. Asimismo, se incorporará esa cláusula en los pliegos licitatorios y/o cualquier modalidad de compra en la que participe el Ministerio de Ambiente.

CAPITULO 5

ORGANO COMPETENTE

El órgano competente para entender y sustanciar las denuncias de acoso sexual en el Ministerio de Ambiente se denominará “Comisión Permanente para el Abordaje de las Situaciones de Acoso Sexual Laboral” (en adelante la Comisión)

Dicho órgano dependerá jerárquicamente en forma directa del/ la Directora/a General de Secretaría.

5.1 Designación

Los miembros de la Comisión permanente para el abordaje de las situaciones de acoso sexual laboral serán designados por el/la Directora/a General de Secretaría, por resolución ministerial.

5.2 Integración

La **Comisión permanente para el abordaje de las situaciones de acoso sexual laboral** tendrá carácter interdisciplinario y estará integrada por funcionarios/ as procurando que los mismos cuenten con conocimientos en las temáticas de acoso, discriminación y género y con perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso sexual laboral.

Se integrará por tres funcionarios/as titulares y tres alternos/as, de las siguientes disciplinas: (1) Doctor/a en Derecho, (1) Licenciado/a en Psicología, (1) Licenciado/a en Relaciones laborales o en Ciencias Sociales. Se velará que la integración de la Comisión cuente con paridad de género, no siendo motivo excluyente de conformación.

Las tareas desarrolladas en el marco de la Comisión tendrán carácter prioritario dentro de las funciones de sus integrantes, contemplando los plazos del proceso de investigación establecidos en 5.6. De ser necesario, los integrantes de la comisión serán pasibles de computar horas compensables según la ley 19.121 art 8.

La designación de los integrantes de la Comisión quedará registrada como mérito en su legajo; y será por un plazo de 2 años consecutivos, con posibilidad de prórroga por igual periodo de tiempo. Las decisiones se adoptarán por el voto conforme de la mitad más uno de sus integrantes, sin derecho a abstención.

El funcionamiento de la Comisión será coordinado por la Unidad Especializada en Género y

Diversidad. El día, hora y lugar de sesión de la Comisión serán determinados por la Unidad Especializada en Género y Diversidad previa anuencia de la Comisión. La convocatoria a los/as miembros se efectuará mediante citación escrita o electrónica en la que se consignará el o los asuntos a considerar.

Las personas integrantes de la Comisión deberán de firmar una carta compromiso de respeto y confidencialidad de los casos que trate. El incumplimiento será comunicado de forma inmediata a Dirección General de Secretaría quien podrá separar al miembro de la Comisión y aplicar la sanción correspondiente.

5.3 Excusaciones y Recusaciones

Cualquier miembro de la Comisión permanente para el abordaje de las situaciones de acoso sexual laboral podrá excusarse por motivos fundados de participar en una investigación.

Tanto el denunciante como el denunciado podrán recusar en forma fundada la participación de uno o varios integrantes de la Comisión.

Tanto la excusación como la recusación se planteará en una nota dirigida a la Dirección General de Secretaría quien deberá expedirse en un plazo máximo de 3 días hábiles.

De entender pertinente el planteo realizado, se exonera al miembro de la comisión en el caso específico, actuando su suplente. En caso de que titular y suplente se vean impedidos o exonerados de actuar, la Dirección General de Secretaría designará un miembro en forma ad hoc.

Son motivos de exoneración de participación automática:

- a) Cuando los funcionarios se vinculen por lazos de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, matrimonio o unión concubinaria.
- b) Cuando exista una relación de dependencia laboral directa dentro de la misma repartición u oficina.
- c) Cuando haya relación de dependencia económica.
- d) Cuando exista cualquier tipo de colisión de interés fundamentada.

5.4 Competencias y Atribuciones

La Comisión permanente para el abordaje de las situaciones de acoso sexual laboral tendrá competencia a nivel nacional y actuará con absoluta independencia técnica.

Para la adopción de medidas y resoluciones se requerirá la conformidad de voluntades de los miembros del órgano en mayoría, no existiendo derecho de abstención.

Son atribuciones de la Comisión:

- a) La Comisión dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncian. Dicha búsqueda se efectuará con perspectiva de género.
- b) Sustanciar las denuncias de acoso sexual laboral.
- c) Comunicar los nombres de los integrantes de la Comisión a las partes intervinientes (víctima y/o denunciante, denunciado) a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.
- d) Recabar la declaración de la víctima y/o denunciante, denunciado y testigos si los hubiere.
- e) Recepcionar la prueba aportada por las partes, pudiendo realizar entrevistas con las partes involucradas en forma individual y separada.
- f) Recomendar a Dirección General de Secretaría la aplicación de medidas cautelares de protección y prevención (traslados, cambios de turno etc.).
- g) Comunicar las medidas cautelares establecidas las por la DGS a los jefes/as de las unidades donde desempeñan tareas las personas involucradas en el proceso de denuncia.
- h) Establecer contacto con todas las oficinas pertenecientes a la Institución de forma presencial o virtual a efectos de dar cumplimiento a sus cometidos.

- i) Acceder a todos los medios probatorios admisibles con el fin de obtener la verdad material de los hechos.
- j) Mantener informada a la persona que presenta el caso y a la persona denunciada sobre los avances y resultados del procedimiento.
- k) Elaborar los informes garantizando la protección de los datos personales y sensibles.
- l) Notificar a la víctima y a la persona denunciada de las resoluciones que les conciernan, adoptadas por la autoridad competente.
- m) Derivar a la víctima y a la persona denunciada del acoso sexual laboral a los espacios de referencia que puedan brindar el apoyo técnico especializado en la materia, si los hubiere.
- n) Oficiar de nexo en este tema entre el Ministerio de Ambiente, la Inspección General del Trabajo del MTSS, INMUJERES – MIDES y otras dependencias estatales con atribuciones en esta materia, lo que supone el requerimiento de actualización en las modificaciones de la normativa y lineamientos específicos.
- o) Llevar un registro de las denuncias de situaciones de acoso sexual laboral planteadas en el ámbito del Ministerio de Ambiente que incluya las medidas y las resoluciones adoptadas por las autoridades. El registro deberá ser manejado con las más estrictas reservas de confidencialidad.
- p) Formular el reglamento de funcionamiento interno.
- q) Ejercer toda otra atribución que contribuya al cumplimiento del objeto de este Protocolo.

5.5 Procedimiento y formalidad de la denuncia

Se encuentran habilitados para efectuar la denuncia de acoso sexual laboral:

1. La persona que padece el acoso sexual

2. El/la superior que detecta una situación de acoso sexual
3. Las personas vinculadas en el ámbito laboral de quien padece la situación de acoso sexual.
4. La Comisión permanente para el abordaje de situaciones de acoso sexual laboral si tuviera conocimiento de oficio de los hechos, en tal caso la presunta víctima deberá de ser puesta en conocimiento, con carácter inmediato, de los hechos objeto de investigación. En caso de que ratifique la existencia de los hechos denunciados se continuará con el procedimiento.

La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita.

La denuncia debe contener, los datos identificatorios de la víctima, del /la acosador/a y de los posibles o eventuales testigos si los hubiera, la descripción de la situación de acoso sexual denunciada, así como también las eventuales pruebas. La denuncia deberá contener la firma de la persona denunciante.

En caso de ser realizada en forma verbal deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente descriptos.

La denuncia será recepcionada por la Unidad Especializada en Género y Diversidad a través del correo electrónico o verbalmente en la oficina donde esta Unidad funciona y será derivada a la Comisión para dar inicio al proceso.

Quien recibe la denuncia deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar la debida reserva de la denuncia recibida, bajo su más estricta responsabilidad funcional, por lo que deberá contar con permiso a la creación de expedientes para asegurar su calidad de reservado.

5.6 Recopilación de Información.

Recepcionada la denuncia el procedimiento deberá concluir en un plazo no mayor a 30 días corridos, con la posibilidad de prórroga por 20 días corridos, por resolución fundada.

Tomará declaración a la víctima y a la persona denunciada en forma separada y reservada.

Recabará la declaración de los posibles testigos de la situación de acoso sexual laboral si los hubiera,

en forma individual y reservada.

En virtud de las atribuciones con las que cuenta el órgano competente, podrá recopilar toda la información que entienda pertinente a efectos de dilucidar la situación planteada.

Establecidas las medidas de protección a la víctima y testigos por la DGS, la Comisión notificará al jefe/a de la Unidad en la que dichos funcionarios presten sus servicios, quien deberá dar cumplimiento a las mismas sin demora y comunicará a la Comisión, en un plazo no mayor a las 72 horas, el efectivo cumplimiento de las medidas dispuestas.

El cumplimiento de las medidas por parte del jefe de la Unidad se efectuará bajo la responsabilidad que imponen los artículos 5 y 6 de la Ley 18.561.

En caso de que sea el jefe/a de la Unidad uno de los/as involucrados/as en los hechos constitutivos de acoso sexual laboral las comunicaciones se efectuarán al jefe/a inmediato superior, quien deberá dar cumplimiento a las mismas sin demora y comunicará a la Comisión el efectivo cumplimiento de las medidas dispuestas.

El/la denunciado/a podrá aportar las pruebas que considere convenientes en un plazo de 5 días hábiles, contando desde el día siguiente a la fecha de la notificación que comunique el periodo de apertura a prueba. No se diligenciará la prueba inconveniente, inconducente o impertinente.

Cuando la Comisión requiera de la presencia de funcionarios/as en su sede de actuación, la organización deberá de procurar su traslado en caso de pertenecer a unidades del interior del país o garantizar la posibilidad de mantener las declaraciones vía virtual y que se remita acta por mail para firma. Valorar temas logísticos y de cuidados, y el no generar más perjuicios a la persona que denuncia. Los temas logísticos no pueden configurar una desestimulación del proceso de denuncia. El tiempo de la comparecencia ante la Comisión a todos sus efectos deberá considerarse dentro del tiempo de trabajo.

5.7 Indicadores asociados al acoso sexual laboral:

En el marco de la investigación, serán considerados indicadores hechos, números, opiniones o percepciones, que pueden implicar criterios cuantificables frente a los cuales es posible contrastar los cambios acaecidos. Constituyen elementos, propios del período de acoso, que pueden ser considerados por el órgano competente de sustanciar la denuncia, como indicios que permiten deducir la existencia del acoso sexual.

En ese sentido, y tal como se expresa en el Art. 15 del Decreto 256/017, “A los efectos probatorios podrán ser considerados indicios de la existencia de acoso sexual:

- a) La conducta de la persona denunciada en el lugar de trabajo respecto de otros trabajadores/as u otras personas concurrentes al mismo.
- b) La existencia de denuncias similares anteriores.
- c) La posición del denunciante y denunciado en la organización de la empresa.
- d) La afectación emocional y psicológica de la persona denunciante.
- e) Las características físicas del lugar de trabajo.
- f) Las características socio-culturales de denunciante y denunciado/a.
- g) Las características particulares del medio en donde se desarrolla la relación laboral.”

No obstante, respecto a la parte denunciante, la literatura en general sobre el tema reconoce otros indicadores que son muy importantes de analizar a la hora de realizar la investigación correspondiente:

- El aumento en las inasistencias o llegadas tardes
- El incremento en las consultas médicas y/o certificaciones
- Cambios en el comportamiento general del trabajador/a
- El descenso en el rendimiento laboral
- El aumento de solicitudes de traslados o cambios de lugar de trabajo
- El aumento en el número de las sanciones recibidas

5.8 Informe

Realizadas todas las instancias tendientes a dilucidar la situación de acoso sexual denunciada, la Comisión redactará un informe motivado que pondrá fin al procedimiento previsto en este Protocolo.

Dicho informe será elevado a la Dirección General de Secretaría y deberá contener:

- Datos identificatorios de la víctima, testigos y denunciado/a.
- Relato de la situación constitutiva de acoso sexual denunciada.
- Medidas adoptadas de protección a la víctima/denunciante y testigos y fecha de la comunicación al/a jefe/a de la Unidad.
- Medida de prevención adoptada respecto del/a denunciado/a y fecha de la comunicación al/a jefe/a de la Unidad.
- Cumplimiento o no de las medidas dispuestas por parte de los respectivos jefes/as de Unidad.
- Actuación de la Comisión, describiendo la información recabada.
- Derivación de la víctima y denunciado/a, a los grupos de referencia que puedan brindar el apoyo técnico especializado en la materia.

-Las conclusiones arribadas podrán incluir las siguientes sugerencias de manera fundada:

- a) Realizar la sugerencia prevista en la Ley 18561, artículo 7, párrafo 4.
- b) Ante la detección de elementos de convicción suficientes que permitan afirmar la existencia de acoso sexual laboral, el inicio de procedimientos disciplinarios de acuerdo a lo previsto en LIBRO II, SECCIÓN III del DEC. 500/991. En tal caso los funcionarios que instruyan los procedimientos deberán de poseer capacitación en género y el perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso en sus diferentes versiones.
- c) El mantenimiento de las medidas de protección y/o prevención.

- d) Archivar el expediente, sin perjuicio de la eventual reapertura del mismo en caso de sobrevenir nuevas circunstancias denunciadas.

Asimismo, en el informe la Comisión deberá de:

- Comunicar y realizar sugerencia en caso de que el denunciado/a sea perteneciente a empresas con las cuales el Ministerio de Ambiente tenga contrato.
- Informar a Dirección General de Secretaría sobre denuncias infundadas a los efectos de actuar según lo preceptuado en el artículo 15 de la ley 18561 y/o lo que pueda corresponder.

El hecho de que la Comisión concluya que no se verifican elementos que permitan afirmar un acoso sexual, no implica en forma alguna que el mismo no haya existido.

La Comisión podrá elevar a la Unidad Especializada en Género y Diversidad las sugerencias y recomendaciones que estime pertinente que sean adoptadas por el jefe/a de la Unidad en la que se produjo la situación de acoso sexual, a los efectos de evitar un clima laboral adverso hacia la persona denunciante y testigos, como así también respecto de medidas concretas tendientes a prevenir el acoso sexual. Dichas recomendaciones podrán formularse independientemente de las conclusiones a las que haya arribado la Comisión.

5.9 Notificaciones

Previo elevación a las autoridades correspondientes, el informe final deberá ser notificado al/la denunciante y al/la denunciado/a. En caso de que la persona denunciante considere que se han lesionado sus derechos fundamentales en el desarrollo del procedimiento llevado a cabo por la Comisión como así también en sus conclusiones, podrá presentarse ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social a solicitar se inicie en ese ámbito la instrucción de una investigación de la situación de acoso sexual denunciada, dentro del plazo de 10 días hábiles, a partir de la notificación. El/la denunciado/a de la situación de acoso sexual contará con todas las garantías en el procedimiento sumarial conforme a la normativa vigente.

5.10 Comunicación a la Comisión:

En caso de disponerse procedimientos administrativos disciplinarios de conformidad con lo previsto en el LIBRO II, SECCIÓN III DEL DEC. 500/991, los mismos deberán ser comunicados a la Comisión. Así mismo se deberá comunicar a la Comisión la Resolución que ponga fin a los procedimientos a los efectos del seguimiento del caso.

5.11 Sanciones:

Los comportamientos que pudieran constituir acoso sexual laboral de acuerdo a lo establecido en la ley 18561 y el decreto 256/2017, no serán tolerados y serán considerados falta grave o muy grave. Serán pasibles de sanción las y los superiores jerárquicos que, en conocimiento de tales conductas omitan denunciarlas o corregirlas.

Constituye falta grave o muy grave formular una denuncia para obtener un provecho indebido, accionar a sabiendas de su sin razón, actuar con culpable ligereza o por malicia que merezca la nota de temeridad. Tipificará también falta grave o muy grave el tomar represalias contra el/la denunciante o respecto de cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento.

5.12 Reparación del daño:

Se procurará la reparación integral del daño.

En este sentido y solo a modo meramente enunciativo se considera una reparación con perspectiva de género:

- a) La recomposición de la carrera funcional de la víctima.
- b) Eliminación de las sanciones impuestas durante el período en el cual se padeció acoso sexual y que fueron consecuencia directa del acoso.

- c) Eliminación como demérito de los partes médicos y licencias médicas que fueron consecuencia de la situación de acoso sufrida.
- d) Eliminación de las notas de concepto negativo que surgieron a raíz de la situación de acoso, las cuales incidieron en su calificación laboral
- e) En el caso de existir la necesidad de asistir a un espacio de atención en salud mental dentro del horario laboral se dispondrá de minutos semanales independientes de los preestablecidos en el SGH 2.0 como horas médico, para la utilización de los mismos se deberá de presentar nota probatoria con firma del profesional tratante por un plazo máximo de 12 meses consecutivos.

5.13 Archivo físico de los expedientes.

La comisión recibirá para su archivo físico los expedientes que se generen en aplicación a este protocolo.