

## - PROYECTO DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL -

### **Artículo 1º (Ámbito de aplicación).**

El presente protocolo se aplicará a toda persona que preste tareas en A.F.E (Administración de Ferrocarriles del Estado), cualquiera sea la modalidad de relacionamiento o contratación con el Ente.

### **Artículo 2º (Objetivo).-**

En cumplimiento de lo dispuesto por la ley 18.561 y su decreto reglamentario, el presente protocolo tiene como objetivo:

- a) Prevenir, y sancionar las situaciones de acoso sexual laboral que puedan plantearse en el ámbito de A.F.E.-
- b) Programar medios que conduzcan a la efectiva protección de las posibles víctimas de acoso sexual.-
- c) Preparar actividades de sensibilización y capacitación tanto del personal como de los jefes de la empresa en temas referentes al acoso sexual laboral.-

### **Artículo 3º (Definición y comportamientos relevantes de Acoso Sexual)**

- **Definición de Acoso Sexual:** Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por personas 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 que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.
- **Comportamientos de Acoso Sexual:** El acoso sexual puede manifestarse, entre otros, con los siguientes comportamientos:
  - \*Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
    - Promesa, implícita o explícita de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien lo reciba.
    - Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo de quien lo reciba

- Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

\*Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe estando comprendidas entre otras: miradas, silbidos, gestos sugerentes, exhibición de imágenes, uso de dibujos, gráficos, fotografías de contenido sexual, contacto físico no deseado, acercamiento físico excesivo o innecesario, roces de parte del cuerpo, tocamientos, besos y abrazos forzados y exhibición de partes del cuerpo con connotación sexual, uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba estando incluidas, chistes, sugerencias y/o proposiciones de naturaleza sexual, comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales, llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través del celular, de carácter ofensivo y de contenido sexual.

\*Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

#### **Artículo 4º (Principios).**

Sin perjuicio de los principios que rigen la actividad administrativa, el presente protocolo deberá aplicarse con estricta sujeción a los siguientes principios:

- a) Principio de confidencialidad:** Se trata de la directriz orientada a mantener la reserva del procedimiento, lo que implica mantener la estricta reserva de la información (nombre de funcionarios involucrados, hechos denunciados, etc.). Solo se podrá revelar la información al denunciado, funcionarios competentes y jerarcas en las etapas previstas para ello.  
El deber de confidencialidad se extiende a todo personal jerárquico, técnico y administrativo.  
Se deberán adoptar medidas concretas que permitan el estricto cumplimiento de este principio.
- b) Diligencia y Celeridad:** Las denuncias de acoso sexual se deberán diligenciar con la mayor diligencia y celeridad posible desde el inicio del procedimiento.
- c) Prohibición de represalias:** conforme lo dispone el artículo 12 de la ley 18.561 el funcionario afectado, así como quienes hayan prestado

declaraciones como testigos no podrá ser objeto de sanciones disciplinarias por parte del jerarca como represalia por la denuncia.

**Artículo 5º (Comisión de Acoso Sexual Laboral- CASL-).**

- 5.1.- El órgano competente para entender y sustanciar las consultas y denuncias de acoso sexual será la Comisión de Acoso Sexual creada por R.D. N° 353/20 del 12/11/2020. Esta Comisión dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncien.
- 5.2.- En caso de entender que, en virtud de la persona denunciada, no se dan las condiciones dentro del ámbito de AFE, de conformidad a lo preceptuado por el artículo 7 de la ley 18571, la CASL podrá remitir las actuaciones a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social del MTSS en el plazo de 5 días de recibida la denuncia.
- 5.3.- La Comisión de Acoso Sexual Laboral tendrá entre sus cometidos:
- A) Evacuar todas las consultas referentes a situaciones de acoso sexual laboral en la Administración de Ferrocarriles del Estado.
  - B) Recibir y tramitar las denuncias de acoso sexual laboral, y ponerlas en conocimiento del Directorio en caso de confirmarse las mismas.
  - C) Adoptar las medidas de protección a la víctima y a los testigos si los hubiere.
  - D) Llevar un archivo de sus investigaciones, dictámenes, y de toda otra actuación que entienda pertinente, el que será de carácter reservado. Podrá, según el caso y a solicitud expresa y fundada de las personas implicadas, expedir testimonio de las actuaciones.
  - E) Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos y prevenir las consecuencias sobre los/las trabajadores/as, fomentando un ambiente laboral sano, proponiendo estrategias de prevención.
  - F) Sugerir medidas preventivas para evitar la afectación de las personas involucradas, las que se podrán extender hasta la culminación del procedimiento.
  - G) Asesorar al Directorio en materia de políticas institucionales cuando éste lo solicite.

5.4.- Las resoluciones de la Comisión de Acoso Sexual Laboral se adoptarán por mayoría.

**Artículo 6 (Del Procedimiento de Consulta).**

- 6.1.- Las consultas se presentarán, personalmente, ante la Comisión de Acoso Sexual, y serán analizadas conjuntamente con el/la interesado/a.
- 6.2.- Quien consulte recibirá asesoramiento en relación a la situación planteada. Además, el/la interesado/a será instruido/a respecto al procedimiento previsto para estas situaciones y cuáles son las medidas de protección y prevención que la autoridad puede tomar.
- 6.3.- Asimismo, se informará al consultante las herramientas de las que puede hacer uso y se le ofrecerá el acompañamiento de la Comisión en el proceso que escoja transitar.
- 6.4.- La CASL deberá pronunciarse en los asuntos elevados a su consideración dentro de los treinta (30) días corridos contados a partir de la recepción del asunto, prorrogables por razones fundadas y por única vez por quince (15) días corridos.
- 6.5.- La Comisión de Acoso Sexual Laboral deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar la debida reserva de la consulta formulada, bajo la más estricta responsabilidad funcional de cada uno de sus miembros.
- 6.6.- La Comisión podrá recibir el asesoramiento en el tema por parte de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del MTSS y de todas aquellas instituciones, organizaciones o profesionales, con conocimiento especializado en la materia.

**Artículo 7 (Del procedimiento de denuncia):**

- 7.1.- Las denuncias de acoso sexual serán presentadas ante la Comisión de Acoso Sexual Laboral. En todos los casos que la denuncia no sea presentada ante dicha Comisión, la misma deberá ser derivada a dicha Comisión, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles.
- 7.2.- La víctima podrá formular la denuncia verbalmente, de lo que se labrará el acta respectiva, o por escrito.
- La denuncia debe contener los datos identificatorios de la víctima, del/a acosador/a y de los posibles o eventuales testigos si los hubiera, así como

también la descripción de la situación de acoso sexual laboral, y será suscripta por la víctima.

7.3.- El trámite de la denuncia por acoso sexual se ajustará a lo previsto en el proceso del Reglamento de Proceso Disciplinario (aprobado por R.D. N° 457/2009) y supletoriamente en lo dispuesto por el Decreto N° 500/991 de 27 de setiembre de 1991. Todas las actuaciones serán de carácter estrictamente reservado.

7.4.- Cuando la gravedad de los hechos lo requiera, y con posterioridad a la declaración del denunciante y del denunciado, la CASL, previo informe de la Asesoría Jurídica, podrá disponer con informe fundado y como medida preventiva, el traslado inmediato del denunciado, por estrictas razones de mejor servicio y sin que ello implique sanción de especie alguna o prejuzgamiento sobre el fondo del asunto.

7.5.- Realizadas todas las instancias de la instrucción de la denuncia, la Comisión de Acoso Sexual Laboral redactará un informe que debe contener:

- a) Datos identificatorios de la víctima, testigos y denunciado/a.
- b) Relato de la situación constitutiva de acoso denunciada.
- c) Medidas adoptadas de protección a la víctima y testigos, si las hubiere; y el cumplimiento o no de las mismas.
- d) Conclusiones a las que se arribe.

7.6.- En caso de que se concluya que se verificó la existencia de acoso sexual, se elevarán las actuaciones al Directorio a fin de resolver las medidas pertinentes, de acuerdo a la normativa vigente.

7.7.- Si en un plazo de treinta días de recibida la denuncia, no se hubiere cumplido con lo establecido en el presente artículo, la parte denunciante, de acuerdo a lo previsto en la ley 18.561 podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del MTSS la instrucción de la investigación.

7.8.- Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, la Comisión de Acoso Sexual podrá elevar al Jerarca de la Unidad en la que se produjo la situación de acoso, las sugerencias y recomendaciones que estime pertinentes tendientes a evitar un clima laboral adverso hacia la persona denunciante y testigos, como así también respecto de medidas concretas tendientes a prevenir el acoso.

7.9.- La CASL deberá dar seguimiento a la situación de acoso constatada y a las partes involucradas. Para ello podrá solicitar informes al Jerarca donde desempeña funciones la parte denunciada sobre su desempeño y relacionamiento laboral.

**Artículo 8º (Registro).** La CASL deberá llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas, el cual será de carácter reservado.

La individualización de los datos y toda información que contenga dicho registro deberá permitir la evaluación y seguimiento de los casos planteados a efectos de ayudar a la empresa a abordar la temática desde otras aristas y proceder a la prevención de este tipo de situaciones.-