



---

## DIRECCIÓN NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL E INFRAESTRUCTURA AERONÁUTICA

---

A.I.C., Gral. Cesáreo L. Berisso, 30 DIC. 2021

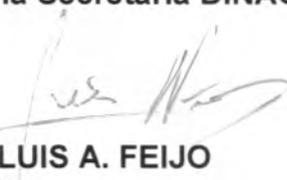
CIRCULAR Nº 126-2021

Habiéndose aprobado por el Sr. Director Nacional el Protocolo Interno de Actuación en casos de Acoso Laboral, se adjunta el mismo para su cumplimiento, debiéndose dar amplia difusión de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución 580-2021 de 28 de diciembre de 2021.

**El encargado de Despacho de la Secretaria DINACIA**

**Director de División**



  
**LUIS A. FEIJO**

DIRECCIÓN NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL E INFRAESTRUCTURA  
AERONÁUTICA.

Aeropuerto Internacional de Carrasco "Gral. Cesáreo L. Berisso", 28 DIC. 2021

RESOLUCIÓN N° 580-2021

VISTO: la propuesta de borrador del PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL LABORAL Y DE MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES Y EN RELACIONES DOCENTE-ALUMNO DE LA DINACIA

RESULTANDO: I) Que con fecha 21 de diciembre de 2018, por la Resolución DINACIA N° 609/2018, se designó el "Grupo de Trabajo de Elaboración de un Protocolo Para la Prevención del Acoso Sexual", el cual luego fue ampliado por las Circulares 27 y 37 del 2019.

II) Que dicho trabajo fue elevado al MDN, pero no finalizó el trámite, correspondiente.

CONSIDERANDO: I) Que el Grupo de funcionarios designados para integrar la Comisión de Género, han finalizado el trabajo correspondiente al borrador de Procedimiento y han tenido el visto bueno del Ministerio de Defensa Nacional, sobre el particular.

ATENCIÓN: a lo precedentemente expuesto;

EL DIRECTOR NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL E  
INFRAESTRUCTURA AERONÁUTICA

RESUELVE:

1ro.- **APRUEBASE** el PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL LABORAL Y DE MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES Y EN RELACIONES DOCENTE-ALUMNO DE LA DINACIA, que fuera presentado por la Comisión de Género de la DINACIA.

2do.- Pase a la Comisión de Género, para notificación de la presente a los integrantes de la misma.

3ro. Publíquese en INTRANET y realícese amplia difusión.

4to. Comuníquese a la Dirección General de Recursos Humanos del MDN.

5to.- Cumplido, archívese.

EL DIRECTOR NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL E INFRAESTRUCTURA  
AERONÁUTICA  
BRIG. GRAL. (AV.)



GASTANO BATTAGLIESE PALLADINO

COPIA

FUERZA AÉREA  
DIRECCIÓN NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL E INFRAESTRUCTURA  
AERONÁUTICA  
Aeropuerto Int. de Carrasco, Gral. Cesáreo L. Berisso, 21010, 300

RESOLUCIÓN 609 2018

VISTO: estos antecedentes referidos a lo dispuesto por la Ley 18.561 de 11/09/009 y su decreto reglamentario 258/017 de 11/09/017. -----

RESULTANDO: 1) que el decreto referido dispone en el CAPÍTULO II la prevención del Acoso Sexual en el trabajo, diseñando políticas, confección de protocolo, y cursos de capacitación etc. -----

CONSIDERANDO: 1) que el art. 4º del decreto citado establece el marco que debe darse al Protocolo. -----

ATENTO: a lo precedentemente expuesto. -----

EL DIRECTOR NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL E  
INFRAESTRUCTURA AERONÁUTICA

RESUELVE:

- 1.- Designese un Grupo de Trabajo para la elaboración de un protocolo para la prevención del acoso sexual, que estará integrado por el Dr. Rafael Orique, Dra. Virginia Silvera, Dr. Federico García y Tec. Asesora RRLL Sra. Alicia Santos. ---
- 2.- Notifíquese a los designados personalmente. -----

EL DIRECTOR NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL E INFRAESTRUCTURA  
AERONÁUTICA

BRIG. GRAL. (AV.)

ANTONIO ALARCON



AA/JT/so

**PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL LABORAL Y DE MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES Y EN RELACIONES DOCENTE-ALUMNO DE LA DINACIA**

El objetivo del presente protocolo es prevenir las conductas de acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral y/o en ocasión de trabajo y relaciones docente-alumno de la Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica, así como las de múltiples discriminaciones, y actuar sobre aquellas que pudieran constituir las, a fin de evitar la consolidación de los conflictos y sus consecuencias sobre los afectados.

**Marco de referencia normativa**

El Estado debe garantizar los derechos fundamentales de los individuos, y en especial, aquellos que derivan de una relación laboral, entre los que se incluyen el derecho a desempeñarse en condiciones dignas y en un ambiente laboral saludable.

Además de los instrumentos internacionales, la Constitución de la República reconoce a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica, la higiene física y moral, así como el respeto a la dignidad del trabajador (Artículos 7, 53 y 54 de la Constitución Nacional). A nivel legal y reglamentario, se han dictado normas tendientes a la protección de la persona humana y de los derechos fundamentales que le son inherentes por su calidad de tal.

Entre ellas, la Ley N° 16.045 de 2 de junio de 1989 relativa a la actividad laboral prohíbe toda clase de discriminación; la Ley N° 16.063 Uruguay aprobó los Convenios Internacionales de la OIT N° 100 que refiere a la igualdad de remuneración, N° 111 que refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, N° 156 referente a los trabajadores con responsabilidades familiares y el N° 103 que refiere a la protección de la maternidad; la Ley N° 18.104 de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres del 15 de marzo de 2007 declara de interés general todas las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y obliga a toda organización estatal a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas tendientes a

incorporar la perspectiva de género; el Decreto N° 291/07 de 13 de agosto de 2007 reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Decreto N° 184/07 de 15 de mayo de 2007 aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

En materia de acoso sexual, la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009 establece que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas y en consecuencia constituye una conducta ilegal en el derecho positivo uruguayo.

Dicha Ley fue reglamentada por el Decreto N° 256/017 de 11 de septiembre de 2017.

Por la ley N° 19.849 de 23 de diciembre de 2019, se aprobó el Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por el cual se dispone en su artículo 7 que todo Estado Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Por el Decreto N° 40/020 de 7 de febrero de 2020, se aprobó el "Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral y relaciones docente-alumno del Inciso 03 "Ministerio de Defensa Nacional".

### **Declaración de principios y política institucional**

La Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica rechaza el acoso moral y/o sexual, las inequidades y las múltiples discriminaciones en todas sus formas y modalidades y se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar a los/las trabajadores/as un entorno de trabajo libre de acoso o maltrato de cualquier índole.

## Capítulo I

### Disposiciones generales

Artículo 1° (Ámbito subjetivo de aplicación). El presente protocolo se aplicará a toda persona que preste tareas y/o funciones en la Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica cualquiera sea la modalidad de relacionamiento o contratación.

Artículo 2° (Objetivos). Los objetivos del presente protocolo son:

- Prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso moral y/o sexual y de cualquier tipo de discriminación sobre funcionarios/as y personal de la Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica;
- Implementar mecanismos para la efectiva protección de las víctimas de la violencia en el trabajo y relación docente-alumno;
- Sensibilizar a los/as funcionarios/as y personal de la Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica en la temática del acoso moral y/o sexual.

Artículo 3° (Definiciones).

A efectos del presente Procedimiento Interno, se entiende por acoso laboral el acaecimiento de hechos, actos u omisiones en forma reiterada, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral y relaciones docente-alumno, mediante los cuales se configure la violación de los derechos de cualquier funcionario/a a la dignidad, integridad moral, intimidad, imagen, entre otros, mediante el ejercicio de maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otra conducta de tipo degradante, producida por parte de uno/a o más funcionarios/as sin distinción de su rango jerárquico en el organismo.

Acoso moral laboral: toda conducta que violente la dignidad de uno/a o más funcionarios/as, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral y relaciones docente-alumno. Tales conductas deberán ser reiteradas en el tiempo y de carácter degradante, intimidatorio, hostil, amenazante o apto para distorsionar el adecuado clima laboral.

Acoso sexual laboral: todo comportamiento de naturaleza sexual, por persona de igual o distinto sexo, no deseado por el/la destinatario/a y cuyo rechazo le produzca o amenace producir un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe (Decreto N° 40/2020).

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física o moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales en todas las esferas de la vida pública (Ley N° 17.817 de 6 de setiembre de 2004).

Artículo 4° (Principios).

El presente Procedimiento será aplicable con estricta sujeción a los principios de:

**Respeto y protección a las personas**: se deberá proceder con la discreción, prudencia y respeto necesarios para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable.

**Confidencialidad**: los/las intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias, identidad de los/las involucrados/as ni del proceso de investigación.

**Buena fe**: todos/as los/las involucrados/as en el procedimiento deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que importa un actuar diligente, recto y leal.

**Imparcialidad**: los integrantes de la Comisión de Género en temas relacionados con acoso sexual, acoso laboral y/o de violencia doméstica y de género (en adelante Comisión de Género de la DINACIA) deberán actuar de forma ecuaníme, prescindiendo de subjetividades, en atención al interés general.

**Diligencia y celeridad:** el o los encargado/s de sustanciar las denuncias de acoso moral y/o sexual actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento a fin de ofrecer las mayores garantías a los/las involucrados/as.

**Debido proceso:** el procedimiento debe garantizar un trato imparcial y justo para todas las personas afectadas.

**Protección de la salud de los/las víctimas:** se deberán adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/las trabajadoras/as afectados/as.

**Prohibición de represalias:** deben prohibirse expresamente las represalias contra los/las trabajadores/as afectados/as, así como quienes hayan prestado declaración como testigos o hayan participado de una investigación sobre acoso.

## Capítulo II

### **De la Comisión de Género de la DINACIA**

**Artículo 5° (Comisión de Género de la DINACIA).** El órgano competente para entender y sustanciar las consultas y denuncias de acoso moral y/o sexual laboral y de múltiples discriminaciones y en relaciones docente-alumno de la DINACIA será la Comisión de Género.

**Artículo 6° (Cometidos).** A los efectos de este Procedimiento la Comisión de Género de la DINACIA tendrá entre sus cometidos:

- Evacuar las consultas relativas a eventuales situaciones de acoso moral y/o sexual laboral o de situaciones de discriminación dando seguimiento a las mismas.
- Recepcionar las denuncias de acoso moral y/o sexual laboral o de situaciones de discriminación y ponerlas en conocimiento del Sr. Director Nacional.

- Sugerir al Director Nacional las medidas de protección respecto del denunciante y denunciado, testigos y a todos aquellos que participaren en el procedimiento que se llevare a cabo.

Se entiende por medida de protección integral aquella que se adopta para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciantes, y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. Su carácter es cautelar, y su vigencia está relacionada con el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prolongación de su vigencia. Entre otras quedan incluidas, ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas, asistir a consulta psicológica o psiquiátrica, o evitar tareas que impliquen contacto entre personas denunciantes y denunciados. En caso de disponerse el traslado de la persona denunciada y/o denunciante, se considerará el mismo una medida de protección transitoria - sin carácter sancionatorio - sin perjuicio de disponer el traslado definitivo una vez culminada la investigación.

Las medidas de protección se adoptarán en forma urgente y muy especialmente en los casos de que exista una relación directa de trabajo entre denunciante y denunciado.

Las medidas se adoptarán considerando la situación de las personas afectadas, previa consulta con todos los involucrados, evitando la adopción de medidas que puedan causar perjuicios.

El Jerarca dispondrá la comunicación al funcionario a quién se dirija la medida, el carácter preventivo y transitorio de la misma.

- Llevar un archivo y registro de sus informes y de toda otra actuación que entienda pertinente, el que quedará en su custodia, siendo de carácter reservado.
- La Comisión de Género podrá solicitar al Jerarca la designación de un funcionario/a como mediador, en situaciones de conflicto o en situaciones que no habiéndose configurado algún tipo de acoso, se detecte un

problema de relacionamiento o de convivencia en área de trabajo y/u otros conflictos que lo amerite, siempre que las partes involucradas estén de acuerdo.

- Asesorar al Director Nacional en materia de políticas institucionales cuando éste lo solicite, como proponer talleres, cursos, jornadas, divulgación de material informativo, etc.

#### Artículo 7° (Integración de la Comisión de Género).

La Comisión de Género estará integrada como mínimo por tres miembros titulares y sus respectivos suplentes. Los/as integrantes será designadas/os por el Director Nacional, recayendo las designaciones en funcionarios/as con título de Abogado, Psicólogo, Relaciones Laborales, Licenciado en Trabajo Social, Médicos, con formación y experiencia en género, violencia y acoso sexual.

### **Capítulo III**

#### **Del Procedimiento de Consulta**

##### Artículo 8° (Lugar de presentación).

Las consultas se presentarán ante la Comisión de Género y serán analizadas conjuntamente con el/la interesado/a o derivadas a estudio del seno de la Comisión si correspondiere por la gravedad o complejidad de las mismas.

##### Artículo 9 (Modo de presentación).

Las consultas sobre situaciones de acoso moral y/o sexual laboral o discriminación, se podrán hacer personalmente, de lo que se labrará acta, o por escrito mediante correo electrónico dirigido a la casilla de correo electrónico [genero@dinacia.gub.uy](mailto:genero@dinacia.gub.uy).

En caso de ser necesario presentar una consulta o denuncia en sobre cerrado, el mismo deberá tener identificado el destinatario: "Comisión de Género de la DINACIA", sin acceder a su contenido ni ser ingresado al sistema de expediente electrónico APIA.

Las consultas o denuncias serán derivadas directamente a la Comisión de Género, sin ser ingresado al sistema de expediente electrónico APIA.

Artículo 10 (Consultas de terceros).

Si la consulta fuera presentada por el/la superior o alguno/a de los/as compañeros/as de trabajo que tengan conocimiento de la situación de acoso o discriminación, la misma se podrá formular por las mismas vías establecidas en el artículo anterior. En este caso, la Comisión de Género evaluará la pertinencia de citar a la presunta víctima para informarle cuáles son los mecanismos con los que dispone para la defensa de sus derechos presuntamente vulnerados. Luego, se le consultará sobre la verosimilitud de los hechos contenidos en la consulta, a cuya respuesta confirmatoria, se seguirá el procedimiento regulado en el siguiente capítulo.

Artículo 11 (Trámite de la Consulta).

Quien consulta, recibirá asesoramiento en relación a la situación planteada y si a juicio de la Comisión de Género, esta podría configurar una situación de acoso moral y/o sexual laboral o discriminación. Además, el/la interesado/a será instruido/a respecto al procedimiento disciplinario previsto para estas situaciones y cuáles son las medidas de protección y prevención que la autoridad puede tomar. Asimismo, se intentará poner a su alcance las herramientas con las que cuenta tendientes a mitigar y anular los efectos del acoso y a ofrecerle el acompañamiento de la Comisión en el proceso que escoja transitar.

Artículo 12 (Reserva de la Consulta).

La Comisión de Género 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.

## **Capítulo IV**

### **Del procedimiento de denuncia**

#### **Artículo 13 (Lugar de presentación).**

Las denuncias de Acoso sexual laboral serán recepcionadas e instruidas conforme a lo establecido por el Decreto N° 40/020 de 7 de febrero de 2020, que aprobó el “Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral y relaciones docente-alumno del Inciso 03 "Ministerio de Defensa Nacional”.

Las denuncias de acoso moral y/o sexual laboral o de actos de discriminación serán presentadas ante la Comisión de Género de la DINACIA. En todos los casos que la denuncia no sea presentada ante la Comisión de Género, la misma deberá ser derivada a dicha Comisión a la brevedad posible.

#### **Artículo 14 (Modo de presentación).**

La denuncia se podrá formular verbalmente, de lo que se labrará el acta respectiva, o por escrito, no aceptándose denuncias anónimas. La denuncia debe contener, los datos identificatorios del/a denunciante, del/a denunciado/a y de los posibles o eventuales testigos si los hubiera, así como también la descripción de la situación de acoso moral y/o sexual laboral o actos de discriminación denunciados.

#### **Artículo 15 (Registro y seguimiento).**

La Comisión de Género deberá llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas. La especificación de los datos deberá permitir la evaluación y seguimiento de los casos planteados a efectos de constituir un insumo para formular el diagnóstico institucional sobre la temática.

A tales efectos, la Comisión de Género, deberá tomar conocimiento de las Resoluciones que culminen procedimientos sobre las denuncias realizadas.

La comisión de Género deberá informar al Ministerio de Defensa Nacional, cuando este lo requiera, del número de las denuncias realizadas, qué tipo de denuncias se realizaron y de las resultancias de las mismas.

## **Capítulo V**

### **Acciones de Prevención**

La DINACIA, con el objetivo de prevenir, desalentar y erradicar los comportamientos de acoso moral y/o sexual laboral y de múltiples discriminaciones y en relaciones docente-alumno, realizará campañas de sensibilización y amplia difusión del presente Procedimiento.

Asimismo, se realizarán Talleres, Seminarios, Jornadas y Cursos de sensibilización en la materia.