PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

ANTE SITUACIONES

DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL

EN EL ÁMBITO LABORAL Y SINDICAL

Resolución del XV
Congreso del PITCNT

PIT-CNT
Secretaría de Género
Equidad y Diversidad

Secretaría de Género,
Equidad Y diversidad
PIT CNT

TEMAS

1. **Introducción** 4

2. **Normas relevantes en la materia** 6

3. **Antecedentes** 7

4. **Objetivos del protocolo** 8
   4.1. **Objetivo general**
   4.2. **Objetivos específicos**

5. **Ámbito de actuación** 9

6. **Cometido de la Comisión Receptora de Denuncias** 10
   Sus cometidos son:

7. **Recepción de denuncias** 11

8. **Procedimiento de Comisión Receptora de Denuncias** 12

9. **Comisión Política de Evaluación del Protocolo** 14

10. **Medidas que promuevan la erradicación de la violencia** 15

11. **Adhesión al presente protocolo** 16

Referencias bibliográficas

Anexos

Definiciones - tipos de violencias

- Ley N° 19.580 de violencia hacia las mujeres basada en género
- Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- Ley 18.561 de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno

Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y acoso sexual en el ámbito laboral y sindical

En el marco de la defensa de los derechos de todas las personas, en todos los lugares y en consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, para la libertad, la igualdad y la dignidad de todas las personas. Con el claro propósito de la erradicación de la violencia de género y el acoso sexual, así como de todo tipo de violencia, es que surge la necesidad de la actualización del Protocolo, como mecanismo y herramienta para su abordaje.

Introducción 01.

La violencia basada en género y el acoso sexual son una problemática social que está asociado a discriminación por razón de género y, por ello, requiere su reconocimiento público. Para ello es importante el involucramiento del Estado, las empresas, el sector laboral, sociocultural, educativo, sindical y a la ciudadanía toda. Asimismo, es necesario instalar planes de trabajo con diversas estrategias y herramientas para la eliminación de todo tipo de violencia y acoso, de manera de transformar la cultura, las normas, las organizaciones y la producción de subjetividades.

El acoso sexual como una manifestación de la violencia de género, es de alto impacto para las personas afectadas, siendo además pluriofensivo, ya que vulnera diversos derechos fundamentales de la persona acosada y tiene consecuencias graves que pueden manifestarse tanto en la salud física, mental, sexual como en el relacionamiento social, familiar, laboral, militante y/o educativo. Provocando riesgos psicosociales y deteriorando así el clima laboral, personal y de estudio, con posible aumento del ausentismo, bajo rendimiento, desmotivación, pudiendo provocar en última instancia la desvinculación.

Tanto la violencia basada en género como el acoso en sus diversas manifestaciones, es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad y a las relaciones humanas. Es una práctica inaceptable, que lleva a la deshumanización y que afecta principalmente a mujeres y a niñas, perjudicando su desempeño labo-

ral y educativo, transformándose en un obstáculo para la igualdad de oportunidades y de desarrollo entre varones y mujeres.
En nuestro país, la creciente visibilidad del acoso sexual y la violencia de género en diferentes ámbitos de actuación, lo torna un tema socialmente relevante, siendo resultado de desigualdades genéricas y de poder.

El PIT CNT como organización comprometida con la defensa de los derechos humanos y abogando por la igualdad y equidad de género para toda la clase trabajadora, ha adoptado una decisión política, partiendo de la construcción del Protocolo de violencia desarrollado en el año 2010. Al actualizar este documento, a causa del compromiso con todas las personas que pudieran ser víctimas de violencia y acoso, asumiendo la responsabilidad de instalar mecanismos y procedimientos para actuar en dichas situaciones y que aseguren la prevención, protección, sanción, así como también desalienten conductas de acoso sexual, violencia de género y/o doméstica, igualdad de género, de trato y de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

Normas relevantes en la materia

02.

La construcción de este protocolo está en consonancia con el siguiente marco normativo:

- Constitución de la República, en sus artículos 7, 8, 53, 54, 72, y 332.
- Ley Nº 18.561 (Acoso Sexual) y su Decreto reglamentario Nº 256/017.
- Ley Nº 19.580 (Ley de Violencia hacia las mujeres basada en género).
- Ley Nº 19.849 (Ratificación del Convenio Nº 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y su Recomendación 206).
- Ley Nº16.045 (Igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral) y su decreto reglamentario 37/997
- Ley 18.104 (Promoción de la Igualdad de Derecho y Oportunidades entre hombres y mujeres en la R.O.U.
- Ley Nº19.684 (Ley integral para personas Trans)
- Ley Nº18.250 (Migración)
- Ley Nº 18.651 (Protección integral de personas con discapacidad)
- Ley N° 15.965 (Ratificación del Convenio 155 de la OIT, sobre la seguridad y salud de los trabajadores)

Antecedentes 03.

- Protocolo de violencia basada en género, aprobado por la Mesa Representativa en el año 2010.

- Se desarrolla este protocolo en consonancia con el Convenio 190 de OIT, el cual entre sus definiciones plantea: *"reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente".*

El mismo considera que: *"la expresión **«violencia y acoso»** en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".*

Objetivos del protocolo

04.

4.1. Objetivo general

Instalar mecanismos y procedimientos en el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores PIT CNT que aseguren la eliminación, prevención, protección, sanción y que desalienten conductas de acoso sexual, violencia de género y/o doméstica. En el marco de las disposiciones legales vigentes del país con respecto a DDHH, igualdad de género, de trato y de oportunidades para todas las personas, aplicado en el plano laboral, por medio de la negociación colectiva y en el plano sindical, a través de una transformación cultural a la interna de las organizaciones, federaciones y confederaciones.

4.2. Objetivos específicos

- Promover mecanismos de información, sensibilización, prevención, formación y compromiso en la construcción de relaciones no violentas.
- Instrumentar acciones para que la participación laboral y sindical se desarrolle en espacios sanos, seguros y libres de todo tipo de violencia y acoso.
- Erradicar la violencia por razón de género en el mundo sindical.
- Establecer un procedimiento de denuncia.

Ámbito de actuación

05.

5.1. El presente protocolo se rige por los procedimientos de actuación que llevará adelante el PITCNT ante situaciones de violencia, acoso y discriminación. El mismo se aplicará en coordinación y conjunto con las filiales cuando corresponda.

5.2. Se aplicará a personas afiliadas y a toda persona que participe en actividades convocadas y organizadas por el PIT CNT independientemente del local en el que se desarrollen. En caso de que la persona denunciada integre una organización, la denuncia será abordada con la misma.

5.3. En caso de que exista un procedimiento en curso en el Sindicato, Federación o Confederación, la Comisión Receptora de denuncia no instruirá la denuncia.

5.4. En el caso de que en la filial tenga un mecanismo de trabajo o protocolo para el abordaje de las situaciones, con anuencia de quien denuncia, se trasladará a ese sindicato para que aborde el proceso.

5.5. Una vez que se haya expedido el Sindicato, Federación o Confederación, la Comisión Receptora de denuncia no podrá volver a actuar sobre el caso a menos que exista una nueva denuncia (sobre lo cual se iniciará un nuevo proceso).

5.6. De presentarse una situación que lo amerite, la Comisión Receptora podrá asesorar para la derivación a espacios de atención ante situaciones de vbg en distintas órbitas del estado.

Cometido de la Comisión Receptora de denuncias

06.

Se creará una Comisión Receptora de denuncias, que estará integrada de forma paritaria por dos representantes del equipo jurídico del PIT CNT y dos representantes expertos en la materia externos a la organización (Convenio Instituto Cuesta Duarte y/o UDELAR).

Sus cometidos son:

- **Consultas:** La persona que crea que puede estar enfrentándose a una situación de acoso, violencia o discriminación podrá realizar una consulta ante la Comisión, quien la orientará respecto de la situación. La misma será confidencial.

- **Denuncia:** La comisión recepcionará los casos de violencia por razones de género que afecte la salud y seguridad de las personas trabajadoras, buscando el asesoramiento y la ayuda pertinente de especialistas en la materia y ante los lugares que funcionan para tal fin. Todo el procedimiento se mantendrá de forma reservada.

- En el marco de los acuerdos que se promuevan con instituciones públicas o privadas, acompañar en el proceso de las denuncias, o ante acciones que resulten necesarias en lo que respecta a apoyo emocional y/o jurídico. Informar sobre recursos y servicios comunitarios e institucionales y representar si esto así se resuelve.

- Realizar un acompañamiento y seguimiento del caso, informando a la Comisión Política. En todos los casos será una comisión cerrada, y su información será absolutamente reservada.

Recepción de denuncias

07.

7.1. Las personas denunciantes podrán optar realizar la denuncia en su Sindicato, Federación y/o Confederación o en la Comisión Receptora de Denuncia del PIT CNT.

7.2. Cada sindicato instrumenta la forma de recepción de las denuncias, debiendo cumplir con los principios establecidos en este protocolo, en particular el derecho de reserva y de defensa. En caso de no existir un mecanismo de recepción de denuncia en el Sindicato, la misma podrá ser realizada ante la dirección del Sindicato.

Procedimiento de comisión receptora de denuncias

08.

8.1. Las denuncias deberán presentarse por escrito firmadas por la persona denunciante, las mismas deberán expresar hechos y/o situaciones concretas con el mayor detalle posible, aportando fechas, testigos y otro dato que se entienda relevante. Se mantendrá reserva en cuanto a los procedimientos, entrevistas, así como la privacidad de las personas involucradas, incluyendo testigos, asegurando mecanismos de garantías que protejan la confidencialidad de las situaciones manejadas y de todas las personas involucradas.

8.2. Quien haya presentado denuncia podrá solicitar información acerca de la situación de los procedimientos adoptados. La persona denunciante podrá retirar la denuncia durante el procedimiento.

8.3. Una vez presentada la denuncia, la Comisión pondrá en conocimiento al Sindicato, Federación y/o Confederación a la que esté afiliada la persona denunciada.

8.4. La Comisión deberá expedirse en un plazo no mayor a 30 días corridos, si dará o no curso a la denuncia. La misma se instruirá siempre que entienda que existen elementos que configuren violencia de género, acoso sexual y/o laboral. La admisibilidad será notificada a las personas involucradas. Una vez admitida la denuncia se deberá garantizar que las personas involucradas no compartan espacios de militancia, mientras se procesan

actuaciones legales y/o sindicales. Asimismo, de tratarse de una denuncia sobre un delito judicialmente punible, se suspenderá la participación en los ámbitos de militancia sindical a la persona denunciada durante el período en el que se realizan las investigaciones correspondientes.

8.5. La comisión instruirá la investigación bajo los principios del debido proceso, se dará vista a las partes, y se recibirán los descargos que correspondieren. Se actuará bajo reserva, extremando cuidados para evitar la identificación de las personas involucradas.

8.6. Se contará con un plazo no mayor a 90 días corridos (con posible prórroga), para recabar la información necesaria. Se realizará un informe que deberá contener las recomendaciones en los términos previstos en los numerales anteriores. Del mismo, se dará conocimiento a la Dirección de la filial involucrada, siempre y cuando no se haya trabajado con ella en momentos anteriores. De haber discrepancias fundadas entre la denunciante y la filial, se podrá trasladar a la comisión política para buscar mecanismos de abordaje.

8.7. Sin perjuicio de lo establecido en los estatutos de la organización a la que está afiliado, de existir elementos suficientes, la Comisión Receptora de denuncias del PIT CNT, realizará las recomendaciones que entienda pertinente al sindicato o filial de base. A modo de ejemplo: i) la formación y sensibilización en la temática para la persona denunciada, ii) suspensión (por un cierto período) de su calidad de afiliado/a y/o representante de la Dirección tanto en su sindicato y/o federación como ante el PIT CNT. Siendo la pérdida de su condición de afiliación como última instancia. Esto será resuelto en los organismos que corresponda a cada organización sindical, acorde a sus estatutos y mecanismos.

En el caso de que los sindicatos no actúen sobre el tema, a pedido de la denunciante se trasladará a la comisión política

8.8. En todos los casos que la justicia establezca una sanción por violencia y/o acoso por razón de género, corresponderá valorar la sanción en el ámbito sindical.

Comisión política de evaluación del protocolo

09.

Se creará una Comisión Política de Evaluación del Protocolo que estará integrada de forma paritaria por integrantes de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad y por integrantes del Secretariado Ejecutivo PIT CNT. Los integrantes de esta Comisión estarán activos hasta el siguiente Congreso del PIT CNT.

La misma elaborará y desarrollará planes de acción, actividades de capacitación y sensibilización para las personas integrantes de los sindicatos, federaciones y/o confederaciones que aborden la temática, de manera de prevenir y promocionar la erradicación de todas las formas de violencia y acoso. A través de la promoción de campañas informativas, talleres de formación y sensibilización sobre el presente Protocolo y los temas aquí considerados.

Asimismo, evaluará los procedimientos realizados en el marco de este protocolo y podrá promover modificaciones al mismo. Realizando anualmente, un informe de lo actuado, del que dará cuenta a la Mesa Representativa.

Medidas que promuevan la erradicación de la violencia

10.

Con el fin de erradicar la violencia y el acoso en los ámbitos sindicales, se recomienda:

10.1. Adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y erradicar estas formas de vulneración de los derechos humanos que se producen fundamentalmente hacia las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

10.2. Participar en aquellas instancias que impulsen la plena aplicación del marco normativo aquí referido; de formación y divulgación de información, así como acciones de sensibilización y medidas de protección hacia las víctimas.

10.3. Promover espacios de recuperación y sensibilización para quienes muestren interés en recibir apoyo que modifique sus conductas.

10.4. La creación de Comisiones Receptoras de denuncias en las organizaciones afiliadas al PIT CNT formadas por personas idóneas en la temática. Las mismas actuarán como espacios de apoyo y contención, a través de orientación e información sobre servicios de atención y se expresarán mediante informes que tendrán el carácter de recomendaciones.

10.5. Continuar promoviendo la formación de Comisiones de Género, Equidad y Diversidad en todas las organizaciones, federaciones o confederaciones sindicales.

11. Adhesión al presente protocolo

El presente protocolo entrará en vigor a los 30 días de la fecha de adopción del Congreso.[1]

Todos los sindicatos, federaciones y/o confederaciones que integran el PITCNT quedará sujeto a las disposiciones establecidas en el presente protocolo y deberá cumplirlas rigurosamente, asegurando su implementación y seguimiento en todas sus actividades y acciones.

El rechazo de la adhesión deberá ser comunicado de manera fehaciente a la Comisión Política de Evaluación del Protocolo, previo a la entrada en vigor del mismo.

[1] Resolución del XV Congreso del PITCNT, de 23 de mayo de 2025.

Referencias normativas:

- Constitución de la República, en sus artículos 7, 8, 53, 54, 72, y 332, referentes al Derecho fundamental y universal.
  https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion

- Ley Nº 18.561 (Acoso Sexual) y su Decreto reglamentario Nº 256/017.
  https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009

- Ley Nº 19.580 (Ley de Violencia hacia las mujeres basada en genero).
  https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017

- Convenio de la OIT Nº 190, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y su Recomendación 206. El mismo fue reglamentado a través de la Ley Nº 19.849.
  https://www.impo.com.uy/bases/leyes-internacional/19849-2019

- Ley Nº16.045 (Igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral) y su decreto reglamentario 37/997
  https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989

- Ley 18.104 (Promoción de la Igualdad de Derecho y Oportunidades entre hombres y mujeres en la R.O.U.
  https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18104-2007

- Ley Nº19.684 (Ley integral para personas Trans)
  https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018

- Ley Nº18.250 (Migración)
  https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18250-2008

- Ley Nº 18.651 (Protección integral de personas con discapacidad)
  https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010

Anexos

Definiciones - Tipos de violencia

La **Ley N° 18.561**, en su Artículo 3 define que el acoso sexual laboral puede manifestarse –entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

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 de estudio.

D. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

E. 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.

La Ley N° 19.580, en su Artículo 6 define las formas de violencia y expresa "constituyen manifestaciones de violencia basada en género, no excluyentes entre sí ni de otras que pudieran no encontrarse explicitadas, las que se definen a continuación:" :

A. **Violencia física:** Toda acción, omisión o patrón de conducta que dañe la integridad corporal de una mujer.

B. **Violencia psicológica o emocional:** Toda acción, omisión o patrón de conducta dirigido a perturbar, degradar o controlar la conducta, el

B. comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, aislamiento o cualquier otro medio que afecte su estabilidad psicológica o emocional.

C. **Violencia sexual:** Toda acción que implique la vulneración del derecho de una mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio y de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada y la trata sexual.

   También es violencia sexual la implicación de niñas, niños y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a aquellos, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une al niño o niña, por su ubicación de autoridad o poder. Son formas de violencia sexual, entre otras, el abuso sexual, la explotación sexual y la utilización en pornografía.

D. **Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género:** Es aquella que tiene como objetivo reprimir y sancionar a quienes no cumplen las normas tradicionales de género, sea por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

E. **Violencia económica:** Toda conducta dirigida a limitar, controlar o impedir ingresos económicos de una mujer, incluso el no pago contumaz de las obligaciones alimentarias con el fin de menoscabar su autonomía.

F. **Violencia patrimonial:** Toda conducta dirigida a afectar la libre disposición del patrimonio de una mujer, mediante la sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación o retención de objetos, documentos

G. personales, instrumentos de trabajo, bienes, valores y derechos patrimoniales.

H. **Violencia simbólica:** Es la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, imágenes, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres.

I. **Violencia obstétrica:** Toda acción, omisión y patrón de conducta del personal de la salud en los procesos reproductivos de una mujer, que afecte su autonomía para decidir libremente sobre su cuerpo o abuso de técnicas y procedimientos invasivos.

J. **Violencia laboral:** Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer.

K. **Violencia en el ámbito educativo:** Es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad.

Acoso sexual callejero: Todo acto de naturaleza o connotación sexual ejercida en los espacios públicos por una persona en contra de una mujer sin su consentimiento, generando malestar, intimidación, hostilidad, degradación y humillación.

L. **Violencia política:** Todo acto de presión, persecución, hostigamiento o cualquier tipo de agresión a una mujer o a su familia, en su condición de candidata, electa o en ejercicio de la representación política, para impedir o restringir el libre ejercicio de su cargo o inducirla a tomar decisiones en contra de su voluntad.

M. **Violencia mediática:** Toda publicación o difusión de mensajes en imágenes a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de las mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, legitime la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

N. **Violencia femicida:** Es la acción de extrema violencia que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de una mujer por el hecho de serlo, o la de sus hijas, hijos u otras personas a su cargo, con el propósito de causarle sufrimiento o daño.

O. **Violencia doméstica:** Constituye violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, que menoscabe limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una mujer, ocasionada por una persona con la cual tenga o haya tenido una relación de parentesco, matrimonio, noviazgo, afectiva o concubinaria.

P. **Violencia comunitaria:** Toda acción u omisión que, a partir de actos individuales o colectivos en la comunidad, transgreden los derechos fundamentales de una o varias mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

Q. **Violencia institucional:** Es toda acción u omisión de cualquier autoridad, funcionario o personal del ámbito público o de instituciones privadas, que discrimine a las mujeres o tenga como fin menoscabar, obstaculizar

o impedir el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las mismas, así como la que obstaculice el acceso de las mujeres a las políticas y servicios destinados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la presente ley.

R. **Violencia Étnica Racial**: Constituye este tipo de violencia, toda agresión física, moral, verbal o psicológica, tratamiento humillante u ofensivo, ejercido contra una mujer en virtud de su pertenencia étnica o en alusión a la misma; provocando en la víctima sentimientos de intimidación, de vergüenza, menosprecio, de denigración. Sea que este tipo de violencia sea ejercida en público, en privado, o con independencia del ámbito en el que ocurra.

A estas definiciones desde la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad incorporamos:

Violencia Vicaria: *"Es una forma de violencia de género por la cual los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género son instrumentalizados como objeto para maltratar y ocasionar dolor a sus madres"*[2].

2 Este término fue acuñado por la psicóloga argentina, Sonia Vaccaro en el 2012. Información extraída y consultada mayo 2024 en Amnistía Internacional, https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/que-es-la-violencia-vicaria/

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

COMPLETO

www.cuestaduarte.org.uy www.pitcnt.uy

PIT-CNT
Secretaría de Género
Equidad y Diversidad