

# Apuntes sobre la violencia institucional por razón de género contra las mujeres

*Notes on Institutional Gender-Based Violence Against Women*

Dra. Tania Sordo Ruiz\*

## RESUMEN

A partir de una perspectiva de género, derechos humanos e interseccional, este artículo aborda la violencia institucional por razón de género contra las mujeres estableciendo los orígenes de este término; lo señalado sobre esta forma de violencia en el Sistema Universal, Interamericano y Europeo de Protección de Derechos Humanos; cómo se ha incluido en diferentes legislaciones de países de Latinoamérica y en España; se hace énfasis en el vínculo entre esta forma o manifestación de la violencia por razón de género y la debida diligencia, la interseccionalidad, la eliminación de los estereotipos de género y la estereotipación de género y el acceso a la justicia de las mujeres; se presenta lo relacionado con el Observatorio de Violencias Institucionales Machistas (España), y finalmente, se establecen las conclusiones.

Palabras clave: violencia institucional, género, interseccionalidad, derechos humanos de las mujeres

## ABSTRACT

From a gender, human rights and intersectional approach, this article aims to address institutional gender-based violence against women, establishing the origins of this term; what has been said about this form of violence in the Universal, Inter-American and European System of Human Rights; how it has been included in different legislations of Latin American countries and in Spain; the link between this gender-based violence and due diligence, intersectionality, the elimination of gender stereotypes and gender stereotyping, and women's access to justice; information on the Observatory of Institutional Gender-Based Violence against Women (Spain), and the conclusions.

Keywords: institutional violence, gender, intersectionality, women human rights

---

\* Grupo de Estudios Feministas del Instituto de Derechos Humanos “Gregorio Peces-Barba” de la Universidad Carlos III de Madrid

Jurista especializada en derechos humanos de las mujeres. Dra. en Estudios Interdisciplinares de Género por la Universidad Autónoma de Madrid. Creadora de la iniciativa Colectiva 1600s, desde donde se publica anualmente la Revista Feminista Jurídica WeDISSENT. Correo electrónico: [odros.zur.tania@gmail.com](mailto:odros.zur.tania@gmail.com). ORCID: 0000-0001-7247-7148

Fecha de recepción: 30/06/2025

Fecha de aceptación: 06/09/2025

## 1. Introducción

La conceptualización de la violencia institucional por razón de género contra las mujeres<sup>1</sup> ha tenido un desarrollo significativo desde los feminismos jurídicos y estudios de género hasta su inclusión en la legislación de algunos países, su reconocimiento en algunas sentencias y la creación del Observatorio de Violencias Institucionales Machistas en España<sup>2</sup>. Para abordar esta forma, manifestación o ámbito de la violencia por razón de género contra las mujeres, a partir de una perspectiva de género, derechos humanos e interseccional, en este artículo se establecen los orígenes del término “violencia institucional por razón de género contra las mujeres”; lo señalado sobre esta violencia en el Sistema Universal, Interamericano y Europeo de Protección de los Derechos Humanos; se aborda esta violencia desde una perspectiva comparada; se hace énfasis en el vínculo entre esta violencia y el incumplimiento con las obligaciones que tienen los Estados, en particular, con la obligación de debida diligencia, el enfoque interseccional, la eliminación de los estereotipos de género y la estereotipación de género, así como la falta de garantía del acceso a la justicia de las mujeres; se expone lo relacionado con el Observatorio de Violencias Institucionales Machistas en España, y por último, se establecen las conclusiones.

## 2. Los orígenes del término “violencia institucional por razón de género contra las mujeres”

El término “violencia institucional” se desarrolla, en particular, en la región latinoamericana en el contexto de desapariciones, represiones y terrorismo de Estado. Desde los feminismos jurídicos y los estudios de género se incorpora el componente de género al estudio de la violencia institucional. Como ha establecido Encarna Bodelón “la dimensión institucional de las violencias contra las mujeres es una de las novedades que la perspectiva feminista ha incorporado al análisis de dicho fenómeno”<sup>3</sup>. En el caso de México, a partir de la “Investigación Diagnóstica sobre la Violencia Feminicida en la República Mexicana” (2006) -la cual tuvo gran impacto en el desarrollo de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a*

<sup>1</sup> Se utiliza “violencia por razón de género contra las mujeres” para nombrar esta violencia, siguiendo a la Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19 (2017) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas.

<sup>2</sup> En España, debido a que la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género entiende a la violencia de género exclusivamente como la ejercida por la pareja o expareja, se utiliza “violencia machista” para hacer referencia a las diferentes formas de la violencia por razón de género, incluida la ejercida por la pareja o expareja, pero más allá de esta.

<sup>3</sup> BODELÓN (2014), p. 132.

*una Vida Libre de Violencia* de 2007-, las investigadoras ampliaron la teoría del feminicidio e incluyeron la violencia institucional. Como ha señalado Marcela Lagarde:

“[...] no sólo existe violencia social contra las mujeres, aquel que asesina, el sujeto activo del delito, sino que también está la violencia de las instituciones que no responden a garantizar la vida de las mujeres como algo previo, o sea que hay un gravísimo problema de seguridad para la vida de las mujeres y aquí estoy utilizando la concepción del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, sobre el índice de seguridad humana; no hay capacidad para garantizar la vida de las mujeres y una obligación del Estado es la garantía a la vida de las personas, eso no se cumple y eso es violencia institucional. Pero hay más violencia, porque cuando las mujeres ya han denunciado la violencia no hay la respuesta institucional para atender adecuadamente a esas mujeres”<sup>4</sup>.

Así, siguiendo de nuevo a Bodelón:

“De forma creciente, se ha visibilizado que el Estado puede ser también un agente que comete formas de violencia de género institucionalizada, no sólo porque a través de sus agentes se realicen actos de violencias físicas, psicológicas o sexuales, sino también por la responsabilidad que tiene el Estado y sus agentes en la prevención, sanción y erradicación de dichas violencias contra las mujeres”<sup>5</sup>.

Esta forma de violencia por razón de género que se aborda en este trabajo tiene, al menos, dos dimensiones. La primera sería cuando un agente estatal, por ejemplo, un policía o un militar, tortura sexualmente a una mujer. Y la segunda estaría presente cuando una mujer enfrenta violencia por razón de género por parte de un agente privado y cuando acude a las instituciones del Estado se encuentra con que, en lugar de que se le proteja, garanticen sus derechos, acceda a la justicia y se le repare, se ejerce o (re)produce la violencia por razón de género en su contra. Por ejemplo, cuando una mujer es violada por un hombre y el trato que recibe por parte de los agentes del Estado es revictimizante, se aplican estereotipos de género y mitos sobre la violación que la responsabilizan o culpabilizan por la violencia perpetrada en su contra, aumentando su sufrimiento y multiplicando el daño ya sufrido.

<sup>4</sup> LAGARDE, (2006).

<sup>5</sup> BODELÓN, (2014), p. 133.

Ejerciendo así el Estado, a través de sus agentes e instituciones, una nueva forma de violencia por razón de género en contra de la víctima o superviviente.

### **3. La violencia institucional por razón de género contra las mujeres en algunos Sistemas de Protección de Derechos Humanos**

Aun cuando la violencia institucional por razón de género contra las mujeres no aparece literalmente o bajo este nombre en las declaraciones, tratados o instrumentos de derechos humanos, sí existe un marco y abordaje de la violencia por razón de género en donde se enmarca<sup>6</sup>. Además hay que considerar que los tratados son instrumentos “vivos” y dinámicos que se van adaptando a la evolución del Derechos Internacional de los Derechos Humanos<sup>7</sup>.

En el Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos, de acuerdo con el “Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer” del Secretario General de Naciones Unidas, un Estado puede ejercer violencia contra las mujeres mediante sus leyes y políticas, así como tolerarla con leyes inadecuadas o por una ineficaz aplicación de estas, asegurando la impunidad<sup>8</sup>. Por su parte, la *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer* (1993) establece en su artículo 2 que la violencia contra las mujeres abarca -de manera no limitativa y entre otras- la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra (inciso c).

La *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* de 1979 (“CEDAW”) indica en su artículo 2.d que los Estados deben “abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación”. La CEDAW también comprende a la violencia por razón de género contra las mujeres, ya que como ha precisado el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (“Comité CEDAW”) en sus Recomendaciones generales núm. 19 y 35, la violencia por razón de género contra las mujeres es una forma de discriminación, así como una vulneración a los

<sup>6</sup> Esto también sucedió, por ejemplo, con el término de “violencia obstétrica”, que, si bien no había sido incluida de manera literal o bajo este nombre en los principales tratados o instrumentos de derechos humanos, existía el marco para su reconocimiento. Esto posibilitó que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el marco de las comunicaciones individuales, emitiera dictámenes utilizando ya este término en los casos: “S.M.F. vs. España” (2020), “N.A.E. vs. España” (2022), “M.D.C.P. vs. España” (2023) y “C.S.F. vs. Argentina” (2025).

<sup>7</sup> COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2010), párr. 2.

<sup>8</sup> NACIONES UNIDAS: (2006<sup>a</sup>), párrs. 139 y 140.

derechos humanos. Siendo particularmente relevante la *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19* (2017) del Comité CEDAW que manifiesta en relación con la responsabilidad estatal por actos u omisiones de agentes estatales:

“En virtud de la Convención y el derecho internacional general, el Estado parte es responsable de los actos u omisiones de sus órganos y agentes que constituyan violencia por razón de género contra la mujer, lo que incluye los actos u omisiones de los funcionarios de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El artículo 2 d) de la Convención establece que los Estados partes, sus órganos y agentes deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación directa o indirecta contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esa obligación. Además de garantizar que las leyes, políticas, programas y procedimientos no discriminan a la mujer, de conformidad con los artículos 2 c) y g), los Estados partes deben contar con un marco jurídico y de servicios jurídicos efectivo y accesible para hacer frente a todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer cometidas por agentes estatales, ya sea en su territorio o extraterritorialmente.

Los Estados partes son responsables de prevenir tales actos u omisiones de sus propios órganos y agentes mediante, entre otras actividades, la capacitación y la adopción, aplicación y supervisión de las disposiciones jurídicas, reglamentos administrativos y códigos de conducta, y de la investigación, el enjuiciamiento y la aplicación de sanciones legales o disciplinarias adecuadas, así como de la concesión de reparación, en todos los casos de violencia por razón de género contra la mujer, incluidos los que constituyan crímenes internacionales, y en caso de incumplimiento, negligencia u omisión por parte de las autoridades públicas. Para ello, deberían tenerse en cuenta la diversidad de las mujeres y los riesgos de las formas”<sup>9</sup>.

En el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belén do Pará”* de 1994 (“Convención de Belém do Pará”) estipula en su artículo 2.c que se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la física, sexual y psicológica “que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”. Es en este Sistema en donde más desarrollo ha tenido la violencia institucional por razón

<sup>9</sup> COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2017), párrs. 22 y 23.

de género contra las mujeres, ya sea a partir del trabajo del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (“MESECVI”), de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (“CIDH”) o de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (“CorteIDH”).

Ahora bien, en el Sistema Europeo de Protección de Derechos Humanos, el *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* de 2011 y que entró en vigor en 2014 (“Convenio de Estambul”) contiene el artículo 5 sobre las obligaciones del Estado y diligencia debida. En el punto 1 de este artículo, se establece que los Estados:

“[...] se abstendrán de cometer cualquier acto de violencia contra la mujer y se asegurarán de que las autoridades, los funcionarios, los agentes y las instituciones estatales, así como los demás actores que actúan en nombre del Estado se comporten de acuerdo con esta obligación”.

En cuanto a jurisprudencia, ni el Comité CEDAW ni el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) han utilizado todavía de manera literal el término de violencia institucional por razón de género contra las mujeres o violencia institucional contra las mujeres. Lo cual no quiere decir que no existan dictámenes o sentencias de casos que se podrían clasificar cómo de violencia institucional por razón de género<sup>10</sup>. Respecto al TEDH, el Tribunal ha llegado a hablar de victimización secundaria, pero aún no ha ido más allá<sup>11</sup>. Por su parte, la CorteIDH ha sido pionera en este y en otros aspectos relacionados con los derechos humanos de las mujeres en casos de violencia por razón de género, y sí se ha pronunciado sobre la violencia institucional en este contexto, utilizando este término.

Como antecedentes, en la Sentencia del “Caso Fernández Ortega y otros vs. México” (2010) y en la Sentencia del “Caso Rosendo Cantú y otra vs. México” (2010), respectivamente, la CorteIDH enmarca los dos casos de tortura sexual contra mujeres indígenas por parte de militares, una de ellas menor de edad cuando sucedieron los hechos, en un contexto de presencia militar en Guerrero en el cual está probada una “violencia institucional castrense”, descrita como una forma de violencia que afecta a las mujeres. Y es en el 2018, con la Sentencia del “Caso V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua”, que la CorteIDH se pronuncia sobre la violencia institucional contra las mujeres por primera vez. Esta es la primera sentencia en la cual la Corte determina la responsabilidad de un Estado por ejercer violencia institucional contra una niña, llegando a señalar que el Estado se convirtió en un segundo agresor por

<sup>10</sup> Por ejemplo, en lo que se refiere al Comité CEDAW, el Dictamen del Caso “González Carreño vs. España” (2014).

<sup>11</sup> Por ejemplo, en la Sentencia del Caso “J.L. vs. Italia” (2021).

los actos revictimizantes que cometió que constituyeron violencia institucional de acuerdo con la definición de violencia de la *Convención de Belém do Pará*, calificando incluso esta violencia institucional como trato cruel, inhumano o degradante. Existiendo a partir de entonces otras sentencias en las cuales la Corte IDH aborda la violencia institucional, entre estas, la Sentencia del “Caso Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México” (2018), la Sentencia del “Caso Guzmán Albaracín y otras vs. Ecuador” (2020), la Sentencia del “Caso Angulo Losada vs. Bolivia” (2022) y la Sentencia del “Caso María y otros vs. Argentina” (2023).

#### **4. La violencia institucional por razón de género contra las mujeres en perspectiva comparada**

La violencia institucional por razón de género contra las mujeres ha sido incluida como forma, manifestación o ámbito de la violencia en algunas leyes para combatir la violencia por razón de género de países de Latinoamérica. Como ha puesto de manifiesto el Comité de Expertas del MESECVI, las leyes integrales consideran la violencia institucional como:

“[...] aquella perpetrada por un servidor público para discriminar o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce o disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, así como la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia contempladas en la ley”<sup>12</sup>.

Algunos de los países que han incluido a la violencia institucional en sus legislaciones son Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Uruguay y Venezuela. En el caso de México -país pionero en abordar esta violencia en el ámbito legislativo-, se incluyó en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (2007) en un capítulo y han existido algunas reformas en 2023 y 2024, destacando que con posterioridad se incluyó el uso de estereotipos de género como violencia institucional. En particular, los artículos 18 a 20 de la Ley mexicana estipulan<sup>13</sup>:

#### **“CAPÍTULO IV DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL**

<sup>12</sup> MESECVI: (2012), p. 34.

<sup>13</sup> Última reforma publicada en el DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN el 16 de diciembre de 2024.

**ARTÍCULO 18.- Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Artículo reformado DOF 25-04-2023

**ARTÍCULO 18 Bis.-** El Estado mexicano tendrá la misma responsabilidad de promover, respetar, proteger y garantizar, desde una perspectiva de género, los derechos humanos de las mujeres, sus hijas e hijos, que se encuentren o residan fuera del país, con base en los mecanismos legales del Servicio Exterior Mexicano.

Toda acción u omisión que conlleve a la violación de los derechos humanos de las mujeres víctimas deberá ser investigada, sancionada y reparada con perspectiva de género conforme a la normatividad aplicable.

Artículo adicionado DOF 17-01-2024

**ARTÍCULO 19.-** Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

**ARTÍCULO 20.-** Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”.

En el caso de Argentina, la *Ley 26.485, Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales* (2009) incluye a la violencia institucional contra las mujeres como una modalidad de esta violencia en su artículo 6 inciso b:

“**ARTÍCULO 6º — Modalidades.** A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

[...]

b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

Como se aprecia, la Ley argentina contempla también como violencia institucional la ejercida por partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

En Chile, la *Ley 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en razón de su género* (2024) incluye en su artículo 6.6 a la violencia institucional como forma de violencia de género:

“Artículo 6.- Formas de violencia de género. La violencia en contra de las mujeres en razón de su género incluye, entre otras, las siguientes:

[...]

6. Violencia institucional: toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación. Para el caso de los órganos de la Administración del Estado y sus agentes, solo se considerarán las acciones u omisiones antes señaladas cuando el respectivo órgano no haya actuado en el marco de sus competencias y, como consecuencia de ello, ocasione un daño por falta de servicio”.

En Colombia, resulta de especial interés la Sentencia “T – 735” (2017) de la Corte Constitucional, que reconoció la violencia institucional en el caso de una mujer que enfrentó violencia por razón de género por parte de su expareja y acudió durante ocho años a distintas autoridades sin encontrar protección. En esta Sentencia, la Corte Constitucional colombiana aborda el derecho al debido proceso y a la integridad de la mujer víctima de violencia -responsabilidad de las autoridades administrativas y

judiciales por actos de violencia institucional cuando sus acciones u omisiones causen daño a la denunciante-; el perjuicio irremediable; la caracterización del defecto material o sustantivo como causal de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales; la caracterización del defecto procedural por exceso ritual manifiesto; la violencia contra la mujer -procedimiento a seguir cuando ocurren actos de violencia y las formas de asistencia a víctimas de maltrato intrafamiliar de acuerdo con la Ley 294 de 1996-; la protección de la mujer frente a todo tipo de violencia -mandatos constitucionales y legales-; la violencia contra la mujer -protección a nivel nacional e internacional-; la administración de justicia con perspectiva de género -forma de combatir la violencia contra la mujer-; la administración de justicia con perspectiva de género -su desconocimiento por parte de quienes ejercen funciones judiciales, puede convertirse en un nuevo acto de violencia en contra de la mujer denunciante-; el derecho de acceso a la administración de justicia en casos de mora judicial; la administración de justicia con perspectiva de género; el derecho al *habeas data*; el impedimento de tutela; el principio de imparcialidad en decisiones sobre violencia contra la mujer -que exige que el/la operador/a sea sensible a un enfoque de género, de forma que no se perpetúen estereotipos que impiden a la mujer acceder en igualdad de condiciones a los procesos administrativos y judiciales para su protección-; la violencia psicológica y sus características, y la protección de la mujer frente a todo tipo de violencia.

En España, ni la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* (que entiende la violencia de género exclusivamente como la ejercida por la pareja o expareja) ni la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual* incluyen a la violencia institucional. Pero, esta forma de violencia por razón de género, sí ha sido incluida por algunas leyes de las Comunidades Autónomas, claramente influenciadas por las leyes latinoamericanas. La primera ley para combatir la violencia por razón de género en el ámbito autonómico español en incluir la violencia institucional fue la *Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla – La Mancha*. En su artículo sobre las formas de la violencia de género, esta Ley dispone:

“Artículo 5. Formas de violencia de género.

A los efectos de esta ley las formas de violencia ejercida hacia las mujeres son las siguientes:

[...]

g) Violencia institucional: las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o

institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley para asegurarles una vida libre de violencia”.

La Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista de Cataluña, no incluyó en 2008 la violencia institucional (si bien esto se intentó). No obstante, la violencia en el ámbito institucional fue incluida con la reforma del 2020, quedando de la siguiente forma:

“Artículo 5. Ámbitos de la violencia machista.

La violencia machista puede manifestarse en algunos de los siguientes ámbitos:

[...]

Sexto. Violencia en el ámbito institucional: acciones y omisiones de las autoridades, el personal público y los agentes de cualquier organismo o institución pública que tengan por finalidad retrasar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y al ejercicio de los derechos que reconoce la presente ley para asegurar una vida libre de violencia machista, de acuerdo con los supuestos incluidos en la legislación sectorial aplicable. La falta de diligencia debida, cuantitativa y cualitativa, en el abordaje de la violencia machista, si es conocida o promovida por las administraciones o deviene un patrón de discriminación reiterado y estructural, constituye una manifestación de violencia institucional. Esta violencia puede provenir de un solo acto o práctica grave, de la reiteración de actos o prácticas de menor alcance que generan un efecto acumulado, de la omisión de actuar cuando se conozca la existencia de un peligro real o inminente, y de las prácticas u omisiones revictimizadoras. La violencia institucional incluye la producción legislativa y la interpretación y aplicación del derecho que tenga por objeto o provoque este mismo resultado. La utilización del síndrome de alienación parental también es violencia institucional.

Séptimo. Violencia en el ámbito de la vida política y la esfera pública de las mujeres: la violencia machista que se produce en espacios de la vida pública y política, como las instituciones políticas y las administraciones públicas, los partidos políticos, los medios de comunicación o las redes sociales. Cuando esta forma de violencia machista ocurre en las instituciones políticas o las administraciones públicas y es tolerada y no sancionada, se convierte también en una forma de violencia institucional”.

Como se puede observar, la ley catalana comprende la violencia institucional de manera más extensa, abordando elementos muy relevantes. Asimismo, incluye el uso del supuesto “síndrome de alienación parental”<sup>14</sup> como violencia institucional y determina que la violencia en el ámbito de la vida política y la esfera pública de las mujeres puede convertirse en violencia institucional -cuando ocurre en las instituciones políticas o las administraciones públicas y es tolerada y no sancionada-.

La Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja, también incluye a la violencia institucional, en este caso, dentro de las formas y manifestaciones de la violencia de género:

“Artículo 5. Formas y manifestaciones de la violencia de género.

1. A los efectos de esta ley, las formas de violencia ejercida hacia las mujeres y niñas son las siguientes:

[...]

h) Violencia institucional: Las acciones y omisiones de las autoridades, personal empleado público y los y las agentes de cualquier organismo o institución pública que tenga por finalidad retrasar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y al ejercicio de los derechos previstos en esta ley”.

Por último, sin que sea ley, en el ámbito estatal español se encuentra la “Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025”, la cual contempla la violencia institucional, considerada como: “las consecuencias en las mujeres de la falta de diligencia debida; que acontece tanto por la omisión y la inacción de los poderes públicos, como por la práctica contraria o perjudicial a los derechos de las mujeres, resultando en la victimización secundaria”<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> El falso síndrome de alienación parental ha sido rechazado y cuestionado, entre otras, por la Organización Mundial de la Salud, la Asociación de Mujeres Juezas de España, la Asociación Médica Americana, el Grupo de Expertas y Expertos en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa, la Relatora Especial sobre la violencia, sus causas y consecuencias de Naciones Unidas, el Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra las mujeres y niñas de Naciones Unidas o el Comité de Expertas del MESECVI. Ver, por ejemplo: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Comunicado%20Alienacion%20parental.pdf>

<sup>15</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD: (2022), p. 52.

## 5. La violencia institucional por razón de género contra las mujeres y las obligaciones de los Estados

A partir del marco internacional, interamericano y europeo de protección de derechos humanos, los Estados tienen diversas obligaciones en cuanto a la violencia por razón de género contra las mujeres en sus distintas formas, manifestaciones o ámbitos. Estas obligaciones se vinculan estrechamente con el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres. Así, los Estados tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres y hacerlo sin discriminación. Para ello, se debe de tener presente que, como ya se ha apuntado, la violencia por razón de género contra las mujeres es una forma de discriminación y una vulneración a los derechos humanos. Entre estas obligaciones se encuentran la de la debida diligencia; aplicar un enfoque interseccional, junto con una perspectiva de género; la eliminación de los estereotipos de género y la estereotipación de género, y la eliminación de los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a la justicia y garantizar este derecho. Todas estas obligaciones se relacionan con la violencia institucional por razón de género contra las mujeres.

Los Estados deben actuar con debida diligencia para prevenir, proteger, investigar, sancionar y reparar de manera integral los casos de violencia por razón de género contra las mujeres. Así lo dispone, entre otras, la *Convención de Belém do Pará* en su artículo 7.b. La Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias de Naciones Unidas desarrolló un informe sobre la norma de la debida diligencia como instrumento para la eliminación de la violencia contra la mujer, indicando las obligaciones de los Estados en cuanto a la prevención, protección, sanción y reparación publicado en 2006. En este informe, puso de manifiesto que existe “una norma del derecho internacional consuetudinario que obliga a los Estados a prevenir y responder con la debida diligencia a los actos de violencia contra la mujer”<sup>16</sup>. Si no existe debida diligencia, es muy probable que exista violencia institucional por razón de género contra las mujeres. En este sentido, si no se aplica una perspectiva de género y un enfoque interseccional, y, por el contrario, se aplican estereotipos de género negativos, que suelen ser causa y consecuencia de la violencia por razón de género contra las mujeres, impidiendo, además, el acceso a la justicia de las mujeres que enfrentan esta violencia, no existe una debida diligencia.

<sup>16</sup> NACIONES UNIDAS: (2006b), párrs. 25-29.

Una actuación estatal a partir de una perspectiva de género para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, es una obligación que tienen los Estados relacionada con el derecho a la igualdad y no discriminación. Debido a que no todas las mujeres tienen los mismos riesgos e impactos frente a las violencias por razón de género, ni ven vulnerado sus derechos humanos de la misma manera, tampoco enfrentan las mismas formas de discriminación, es necesario aplicar un enfoque interseccional, junto con una perspectiva de género. Al respecto, la *Convención de Belém do Pará* dispone en su artículo 9 que:

“Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad”.

Por su parte, la *Recomendación general núm. 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la CEDAW* (2012) del Comité CEDAW indica que:

“La interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados partes en virtud del artículo 2. La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados partes deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas. También deben aprobar y poner en práctica políticas y programas para eliminar estas situaciones y, en particular, cuando corresponda, adoptar medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la Recomendación general N° 25”<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2012), párr. 18.

A partir de lo anterior, es necesario el reconocimiento de las formas de discriminación que enfrentan algunas mujeres por la intersección e interacción de los sistemas de opresión o ejes de desigualdad, también en los casos de violencia institucional por razón de género. En este sentido, un análisis interseccional de la discriminación es diferente a uno múltiple. La primera ocasión en que la CorteIDH lleva a cabo un análisis interseccional de la discriminación en un caso de vulneración de los derechos humanos de las mujeres, es en la Sentencia del “Caso Gonzales Lluy y otro vs. Ecuador” (2015). Los hechos tienen que ver con el contagio con VIH de Talía Gabriela Gonzales Lluy cuando tenía tres años de edad al recibir una transfusión de sangre proveniente de un banco de sangre de la Cruz Roja en una clínica de salud privada, las consecuencias para sus derechos humanos y la respuesta del Estado ecuatoriano. El análisis interseccional se puede observar cuando la Corte aborda el derecho a la educación y determina que:

“La Corte nota que en el caso de Talía confluyeron en forma interseccional múltiples factores de vulnerabilidad y riesgo de discriminación asociados a su condición de niña, mujer, persona en situación de pobreza y persona con VIH. La discriminación que vivió Talía no sólo fue ocasionada por múltiples factores, sino que derivó en una forma específica de discriminación que resultó de la intersección de dichos factores, es decir, si alguno de dichos factores no hubiese existido, la discriminación habría tenido una naturaleza diferente. En efecto, la pobreza impactó en el acceso inicial a una atención en salud que no fue de calidad y que, por el contrario, generó el contagio con VIH. La situación de pobreza impactó también en las dificultades para encontrar un mejor acceso al sistema educativo y tener una vivienda digna. Posteriormente, siendo una niña con VIH, los obstáculos que sufrió Talía en el acceso a la educación tuvieron un impacto negativo para su desarrollo integral, que es también un impacto diferenciado teniendo en cuenta el rol de la educación para superar los estereotipos de género. Como niña con VIH necesitaba mayor apoyo del Estado para impulsar su proyecto vida. Como mujer, Talía ha señalado los dilemas que siente en torno a la maternidad futura y su interacción en relaciones de pareja, y ha hecho visible que no ha contado con consejería adecuada. En suma, el caso de Talía ilustra que la estigmatización relacionada con el VIH no impacta en forma homogénea a todas las personas y que resultan más graves los impactos en los grupos que de por sí son marginados.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, este Tribunal concluye que Talía Gonzales Lluy sufrió una discriminación derivada de su condición de persona con VIH, niña, mujer, y viviendo en

condición de pobreza. Por todo lo anterior, la Corte considera que el Estado ecuatoriano violó el derecho a la educación contenido en el artículo 13 del Protocolo de San Salvador, en relación con los artículos 19 y 1.1 de la Convención Americana en perjuicio de Talía Gonzales Lluy”<sup>18</sup>.

De acuerdo con el análisis de la CorteIDH, la clave estaría en determinar en cada caso no solo la existencia de múltiples factores, sino la intersección de estos múltiples factores, que derivan en una forma específica de discriminación -la discriminación interseccional-. Así, en la discriminación interseccional, hay que analizar cada factor en cada caso, ya que si alguno de estos factores no existe, la naturaleza de la discriminación sería diferente.

A partir de esta sentencia, la Corte ha llevado a cabo un análisis interseccional en casos de violencia por razón de género contra las mujeres, como en la Sentencia del “Caso I.V. vs. Bolivia” (2016), relacionada con la esterilización no consentida o involuntaria a la que fue sometida I.V. -primera sentencia en la que la CorteIDH analiza esta forma de violencia por razón de género-. Cuando se estudia lo relacionado con el acceso a la justicia, la Corte determina que: “en el caso de la señora I.V. confluyeron en forma interseccional múltiples factores de discriminación en el acceso a la justicia asociados a su condición de mujer, su posición socio-económica y su condición de refugiada”<sup>19</sup>. También, resulta pertinente para este artículo, la Sentencia del “Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familias vs. Brasil” (2020). En esta sentencia, la CorteIDH sostiene que “la intersección de factores de discriminación en este caso incrementó las desventajas comparativas de las presuntas víctimas”, además de que constata que las víctimas, que eran en una amplísima mayoría mujeres y niñas afrodescendientes (cuatro estaban embarazadas) y se encontraban en una situación de pobreza estructural, estaban inmersas en “patrones de discriminación estructural e interseccional”<sup>20</sup>.

De la misma manera, en muchas ocasiones los estereotipos de género y la estereotipación de género (aplicar o asignar los estereotipos de género) se encuentran en la base de la discriminación. Como se ha reconocido y desarrollado desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, los Estados tienen la obligación de eliminar la estereotipación de género negativa o perjudicial para los derechos humanos de las mujeres. En la CEDAW encontramos esta obligación en los artículos 2.f, 5.a y 10.c.

<sup>18</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2015), párrs. 290-291.

<sup>19</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2016), párr. 318.

<sup>20</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2020<sup>a</sup>), párrs. 191 y 197.

Además, el uso de estereotipos de género y sus consecuencias para los derechos humanos de las mujeres ha sido abordado por el Comité CEDAW en sus recomendaciones generales<sup>21</sup> (en particular en las núm. 33 y 35), sus dictámenes en el marco de las comunicaciones individuales, observaciones finales a los Estados y también en los informes resultado de las investigaciones por vulneraciones graves y/o sistemáticas a la CEDAW<sup>22</sup>.

Asimismo, el *Convenio de Estambul* contempla lo relacionado con los estereotipos de género en sus artículos 12.1, 14.1 y 54. El TEDH cuenta con jurisprudencia en la cual ha abordado el uso de estereotipos de género<sup>23</sup>. Y la *Convención de Belém do Pará* establece, en su artículo 6, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye su derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento, así como prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, y en su artículo 8, dispone la adopción, en forma progresiva, por parte de los Estados, de medidas específicas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres. Siendo pionero el trabajo tanto de la CIDH como de la CorteIDH en cuanto a la identificación del uso de estereotipos de género<sup>24</sup>, nombrar el daño que han causado en casos concretos, sus consecuencias para los derechos humanos de las mujeres y en tomarlos en cuenta para las reparaciones, a partir de la relevante Sentencia del “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México” (2009) y hasta la actualidad en diversas sentencias<sup>25</sup>.

Es necesario aplicar un análisis interseccional también al abordaje de los estereotipos de género, ya que existen tipos específicos sobre algunas mujeres por la intersección e interacción de los sistemas de opresión y ejes de desigualdad en cada caso y contexto. Por ejemplo, en Canadá se ha documentado el uso de estereotipos de género específicos sobre las mujeres indígenas y su impacto para acceder a una

<sup>21</sup> Actualmente el Comité CEDAW se encuentra elaborando una recomendación general específica sobre estereotipos de género.

<sup>22</sup> Ver, por ejemplo, los dictámenes de los casos “A.T. vs. Hungría” (2005), “Tayag Vertido vs. Filipinas” (2010), “V.K. vs. Bulgaria” (2011), “R.K.B. vs. Turquía” (2012), “R.P.B. vs. Filipinas” (2014), “González Carreño vs. España” (2014), “Jallow vs. Bulgaria” (2012), “Belousova vs. Kazajstán” (2015) o “L.R. vs. República de Moldavia” (2017). En cuanto a las investigaciones por vulneraciones graves y/o sistemáticas a la CEDAW en virtud del artículo 8 del Protocolo Facultativo, ver por ejemplo, la llevada a cabo a Canadá por la desaparición y feminicidios de niñas y mujeres indígenas (2015) o la realizada a Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte por el acceso restrictivo al aborto de las mujeres y niñas en Irlanda del Norte (2018).

<sup>23</sup> Ver, por ejemplo, las sentencias de los casos “Konstantin Markin vs. Rusia” (2012), “Carvalho Pinto de Sousa Morais vs. Portugal” (2017), “J.L. vs. Italia” (2021) o “L. y otras vs. Francia” (2025).

<sup>24</sup> En este sentido, resulta de especial interés la *Recomendación General del Comité de Expertas del MESECVI (Nº 6): Sobre el uso de estereotipos que comprometen la integridad de los sistemas de justicia*.

<sup>25</sup> Ver: SORDO RUZ (2024): *Los derechos humanos de las mujeres*, Argentina: Didot.

vida libre de violencia por razón de género, incluida la institucional. En su informe “Mujeres indígenas desaparecidas y asesinadas en Columbia Británica, Canadá” (2014), la CIDH localiza la aplicación de estereotipos de género sobre las mujeres y niñas indígenas por parte de las autoridades y su vínculo con la discriminación y situación de vulnerabilidad. En particular identifica estereotipos de las mujeres indígenas como pertenecientes a una población de alto riesgo y que con frecuencia huyen por sí mismas o se someten de manera voluntaria a situaciones peligrosas, como disfuncionales, propensas a cometer crímenes o utilizar drogas. Impactando estos estereotipos en la manera en la que se investigó (o dejaron de investigar) los casos de desapariciones de mujeres indígenas y violencia por razón de género en su contra. En este mismo sentido, el Comité CEDAW, en su investigación a Canadá bajo el artículo 8 del Protocolo Facultativo por vulneraciones graves y/o sistemáticas a la CEDAW, determina que la discriminación interseccional enfrentada por las mujeres indígenas en el Estado canadiense resultó en la estereotipación de género que enfrentaron, la cual persiste en la sociedad y está institucionalizada en la administración del Estado. Para el Comité, esta estereotipación interseccional representa a las mujeres indígenas como prostitutas, fugitivas o con estilos de vida de alto riesgo. Incluso, si así fuera, esto no exime al Estado canadiense de cumplir sus obligaciones.

Por otro lado, cabe recordar que como ya se expuso previamente en el apartado “La violencia institucional por razón de género contra las mujeres en perspectiva comparada”, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (2007) de México actualmente incluye en su definición de violencia institucional a los actos u omisiones de servidores/as públicos/as que utilicen esteriotipos de género (artículo 18). Siendo un elemento que puede estar presente en los casos de violencia institucional por razón de género.

Así, la falta de debida diligencia, una perspectiva de género e interseccional, así como el uso de estereotipos de género, impiden el acceso a la justicia de las mujeres y suelen estar presentes en casos de violencia institucional por razón de género. Cuando se produce esta violencia, no se puede hablar de acceso a la justicia. Además de que, el acceso a la justicia es un derecho en sí mismo y permite materializar otros derechos. Como ha puesto de manifiesto el Comité CEDAW en su *Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia*, existen seis elementos esenciales que se relacionan entre sí para el acceso a la justicia: la justiciabilidad, la disponibilidad, la accesibilidad, la buena calidad, la rendición de cuentas y el suministro de recursos. Debiendo ser entendido el derecho a acceder a la justicia de manera más amplia y como todo el proceso, no solo como la culminación del mismo a través de una sentencia. Pudiendo ser un proceso, en parte, reparador. O por el contrario, revictimizante y

llegar a constituir violencia institucional. De esta manera, para abordar la violencia institucional por razón de género contra las mujeres, resulta necesario prestar especial atención a las obligaciones de la debida diligencia, aplicar un enfoque de género e interseccional, la eliminación de los estereotipos de género y la estereotipación de género, así como garantizar el acceso a la justicia de las mujeres.

## 6. El Observatorio de Violencias Institucionales Machistas en España

Creado de forma colectiva a través de un consejo conformado por más de veinte organizaciones de la sociedad civil de diferentes lugares de España y cinco expertas a título individual, e impulsado por la asociación Hèlia y Alema Cooperativa Feminista, surgió el Observatorio de Violencias Institucionales Machistas (OVIM) en España. El OVIM es una plataforma de la sociedad civil de incidencia política y social para observar que las instituciones actúen con debida diligencia y garanticen el derecho a una vida libre de violencia por razón de género y discriminación de las mujeres, niñas, niños y adolescentes<sup>26</sup>. En 2024, el OVIM presentó su primer informe, del cual se destacan los siguientes resultados:

- De los 143 casos recibidos a través del denominado “canal de denuncia colectiva”, 117 fueron clasificados como casos de violencia institucional machista.
- 198 instituciones fueron identificadas como las responsables de ejercer violencia institucional machista.
- El 52 % de las denuncias recibidas pertenece al sector judicial.
- En el 94 % de los casos la violencia institucional fue revictimizante, es decir, las mujeres ya habían enfrentado violencia machista y enfrentaron violencia institucional al acudir a las instituciones en búsqueda de protección y reparación.
- En cuanto a las discriminaciones (auto)percibidas, el 94 % de los casos de violencias institucionales machistas resultaron vinculados a discriminaciones interseccionales. La discriminación vivida más mencionada es por ser mujer, en un 74,4 %, el racismo y la xenofobia en un 42,7 %, el clasismo en un 22,2 %, el capacitismo en un 15,4% y las discriminaciones relacionadas con la edad, en un 12,8 %

<sup>26</sup> Ver: <https://ovim.org/>

- Acerca de la falta de debida diligencia, se detectó que las instituciones que ejercían violencia institucional machista incumplían con las obligaciones de reparar las violencias machistas (84,8 %), prevenirlas (79,8 %), investigarlas y perseguirlas (59,1 %) y sancionarlas en un (37,4 %)<sup>27</sup>.

Adicionalmente, en el informe se documentan tres casos paradigmáticos. Asimismo, se hacen una serie de propuestas y recomendaciones que tienen que ver con cambios legales pero también cuestiones prácticas, marcando una hoja de ruta para la erradicación de estas violencias institucionales machistas.

## 7. Conclusiones

La violencia institucional por razón de género contra las mujeres encuentra su fundamento en el Sistema Universal, Interamericano y Europeo de Protección de Derechos Humanos. De la misma manera, es una forma, manifestación o ámbito de la violencia por razón de género que ha sido reconocida en las legislaciones sobre violencia contra las mujeres de algunos países de Latinoamérica y en algunas de Comunidades Autónomas de España. La CorteIDH ya ha emitido sentencias muy relevantes refiriéndose de manera textual a la violencia institucional. Esta violencia se relaciona, en particular, con las obligaciones de debida diligencia, aplicar una perspectiva de género y un enfoque interseccional, la eliminación de los estereotipos de género y la estereotipación de género, así como con el acceso a la justicia de las mujeres. En España, desde la sociedad civil, se creó el Observatorio de Violencias Institucionales Machistas OVIM, arrojando datos preocupantes en su primer informe, y aportando igualmente sugerencias y recomendaciones. Siendo muy relevante que cuando una mujer enfrenta violencia por razón de género en alguna forma, manifestación o ámbito y acude a las autoridades e instituciones estatales, encuentre que se garantizan sus derechos y no que se (re)produce esta violencia. De lo contrario, se genera una desconfianza en la justicia y no será posible erradicar esta forma de discriminación y vulneración de derechos humanos de las mujeres.

<sup>27</sup> Ver: <https://ovim.org/wp-content/uploads/Informe-OVIM-2024-sd.pdf>

## Bibliografía

- BODELÓN, Encarna (2014): “Violencia institucional y violencia de género”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez* (48), 131-155, <https://doi.org/10.30827/acfs.v48i0.2783>
- LAGARDE, Marcela (2006): “Feminicidio”. Conferencia impartida en la Universidad de Oviedo. 12 de enero de 2006. España. Disponible en: [www.ciudaddemujeres.com/articulos/Feminicidio](http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/Feminicidio)
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2025), *C.S.F. vs. Argentina.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2023), *M.D.C.P. vs. España.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2022), *N.A.E. vs. España.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2020), *S.M.F. vs. España.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2017), *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación general núm. 19.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2010), *Recomendación general núm. 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2014), *R.P.B. vs. Filipinas.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2014), Caso *González Carreño vs. España.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2012), *R.K.B. vs. Turquía.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2012), *Jallow vs. Bulgaria.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2011), *V.K. vs. Bulgaria.*
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2010), *Tayag Vertido vs. Filipinas.*

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (2005), *A.T. vs. Hungría*.

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: (1992), *Recomendación general núm 19 (11º periodo de sesiones, 1992). La violencia contra la mujer.*

COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN: (2018), *Report of the inquiry concerning the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland under article 8 of the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.*

COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN: (2015), *Report of the inquiry concerning Canada of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women under article 8 of the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.*

COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN: (2015), *General Recommendation num. 33 on women's access to justice.*

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2014), *Mujeres indígenas desaparecidas y asesinadas en Colombia Británica, Canadá.* OEA/Ser.L/V/II., DOC. 30/14, 21 de diciembre de 2014.

CONSEJO DE EUROPA: (2011), *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.*

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA: (2017), Sentencia T-735.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2023), *Caso María y otros vs. Argentina.* Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de agosto de 2023. Serie C N° 494.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2022), *Caso Angulo Losada vs. Bolivia.* Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 18 de noviembre de 2022. Serie C N° 475.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2020), *Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador.* Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020. Serie C N° 405.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2020a), *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familias vs. Brasil.* Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C N° 407.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2018), *Caso V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua.* Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C N° 350.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2018), *Caso Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018. Serie C N° 37.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2016), *Caso I.V. vs. Bolivia*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de noviembre de 2016. Serie C N° 329.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2015), *Caso González Lluy y otros vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 01 de septiembre de 2015. Serie C N° 298.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2010). *Caso Fernández Ortega y otros vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C N° 215.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2010), *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C N° 216.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: (2009), *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C N° 205.

ESTRATEGIA ESTATAL PARA COMBATIR LAS VIOLENCIAS MACHISTAS 2022-2025, España.

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ: (2023). *Recomendación General del Comité de Expertas del MESECVI (Nº 6): sobre el uso de estereotipos que comprometen la integridad de los sistemas de justicia*.

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ: (2012) *Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará*.

NACIONES UNIDAS: (2006a), *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*. Informe del Secretario General, A/61/122/Add.1.

NACIONES UNIDAS: (2006b), *Integración de los derechos humanos de la mujer y la perspectiva de género: violencia contra la mujer. La norma de la debida diligencia como instrumento para la eliminación de la violencia contra la mujer*. Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk, 20 de enero de 2006.

NACIONES UNIDAS: (1993), *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS: (1994), *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belén do Pará”*.

OBSERVATORIO DE VIOLENCIAS INSTITUCIONALES MACHISTAS: (2024), *Informe anual de violencias institucionales machistas 2024*. Disponible en: <https://ovim.org/wp-content/uploads/Informe-OVIM-2024-sd.pdf>

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: (2025), *L. y otras vs. Francia*.

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: (2021), *J.L. vs. Italia*.

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: (2017), *Carvalho Pinto de Sousa Morais vs. Portugal*.

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: (2012), *Konstantin Markin vs. Rusia*.

## Leyes

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (2007), México.

LEY 26.485, LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES (2009), Argentina.

LEY 21.675 QUE ESTATUYE MEDIDAS PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EN RAZÓN DE SU GÉNERO (2024), Chile.

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, España.

LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL, España.

LEY 4/2018, DE 8 DE OCTUBRE, PARA UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA – LA MANCHA, España.

LEY 5/2008, DE 24 DE ABRIL, DEL DERECHO DE LAS MUJERES A ERRADICAR LA VIOLENCIA MACHISTA DE CATALUÑA, España.