



*asociación  
de antropología  
del estado español*

**Protocolo de actuación para congresos de  
la ASAAE contra el acoso y las violencias  
por motivos de sexo, género u orientación  
sexual**

# Protocolo de actuación para congresos de la ASAE contra el acoso y las violencias por motivos de sexo, género u orientación sexual<sup>1</sup>

## Preámbulo

### 1. Declaración de principios

Este protocolo tiene como objetivo mantener y promover un espacio seguro para las personas que participan en los congresos de la ASAE. Se trata de espacios libres de acoso y de violencias machistas, donde no se tolere ningún tipo de discriminación por motivos de sexo, género u orientación sexual. A través de este protocolo se pretende, por tanto, establecer medidas necesarias para evitar tales vulneraciones de derechos humanos.

Este tipo de violencias se sostienen en una estructura social basada en relaciones de género, y jerarquías de poder asimétricas, que afectan a mujeres y a otras personas consideradas “no normativas”, manifestándose, asimismo, de manera interseccional (distintas edades, procedencias culturales, clases sociales y niveles educativos, en distintos entornos). Por tanto, el contexto de los Congresos de ASAE también se puede ver afectado por las violencias machistas. Partiendo de la desigualdad estructural, no se trataría solo de un problema individual de las personas que lo sufren, sino de un problema estructural y político que corresponde a todxs solucionar.

Las violencias machistas vulneran los derechos humanos, atentando contra el derecho a la igualdad y a la integridad física, psíquica y la dignidad de las personas. Desde esa idea, la ASAE no tolera las actitudes y las diversas manifestaciones de violencias machistas. En consecuencia, el presente protocolo se aplicará ante las violencias machistas que puedan surgir en el conjunto de la actividad congresual. Tanto la ASAE como las personas asociadas toman el compromiso de prevenir y afrontar ese tipo de conductas de manera firme y contundente. En caso de que sucediesen dichas situaciones, se facilitará ayuda y asistencia a las personas cuyos derechos hayan sido vulnerados, poniendo los medios que sean necesarios en cada caso. Asimismo, se sancionará a las personas responsables, en función de los hechos, y tomando en consideración la normativa internacional y estatal.

### 2. Proceso de elaboración del protocolo

---

<sup>1</sup> Este protocolo se ha acordado en la fecha de 2019-01-25. Se basa, sobre todo, en el «Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género» (2018), en el «Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo, de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona» (2016) y en el protocolo vigente en la Universidad Complutense de Madrid, USVreact, Universitat de Girona, Universitat Oberta de Catalunya.

El procedimiento para elaborar este protocolo parte de la propuesta de la Comisión de Asociaciones que surge en la época del cambio de lo que era la antigua FAAEE. En este proceso, ha habido diferentes fases para que las tres comisiones de la ASAAE, Comisión de Asociaciones, Comisión Académica y Comisión Profesional, puedan hacer contribuciones y revisiones del documento. De esta manera, se ha votado por un documento final elaborado en diálogo y consenso.

## Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definición de conceptos

### Artículo 1. Objeto

El objeto de este protocolo es establecer los mecanismos que permitan identificar la existencia de posibles casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en los congresos de la ASAAE, y adoptar las medidas correctoras y preventivas adecuadas para resolver las situaciones mencionadas dentro del ámbito de la propia institución, sin perjuicio de que la persona afectada opte asimismo por otras vías administrativas o judiciales diferentes de esta.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación

Este procedimiento se aplica a todas las personas que estén participando en el congreso: asistentes, ponentes, personal (contratado o voluntario), miembros de comisiones de la ASAAE y personal de las empresas externas contratadas por la ASAAE y que presten sus servicios durante el congreso, tanto en espacios y momentos “oficiales” de los congresos, como también en otros espacios y momentos “informales” relacionados con el congreso. Entornos públicos, y/o espacios invisibilizados donde pudiera ejercerse y considerarse cualquier tipo de violencia contra las mujeres y/o diversidad sexual.

Consideramos que este protocolo es compatible con el protocolo que pueda existir en la universidad que sea sede del congreso. Cuando sea necesario activar este protocolo se informará a la Unidad de Igualdad de la Universidad sede del congreso por si es necesario llevar a cabo acciones conjuntas.

### Artículo 3. Definición de conceptos

#### Violencias machistas

Entendemos por **violencias machistas** todas aquellas formas y actos de control, acoso, abuso, agresión, rechazo, imposición directa, estructural y simbólica que se dirige contra las personas que incumplen la heteronormatividad del sistema sexo/género/sexualidad, y contra quienes, sin transgredirlo, son el objeto que soporta las relaciones de poder implícito en él, es decir, las mujeres”, en su gran mayoría

(*Norma Foral 2/2015 Art.51.1*), y otros colectivos no normativizados. La violencia machista abarca el abuso, el acoso, la agresión y todo tipo de violencia sexual y también otras formas de violencia machista como la transfobia, lesbofobia y homofobia.

Entendemos por **violencias sexuales** todo acto (con contacto o sin él) de carácter sexual no deseado.

Consideramos que el **acoso y las violencias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género** son cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, integridad física y/o psíquica y crear un entorno intimidador, degradante y/u ofensivo<sup>2</sup>.

La falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental de estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre la persona afectada. Es decir, sus efectos.

Consideraremos como condiciones agravantes del abuso la existencia de una situación de superioridad jerárquica, además de la reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona agredida hubiera utilizado los procedimientos de información y solicitud de intervención. Atendiendo primordialmente la situación de especial vulnerabilidad de la persona afectada.

## Capítulo II: Medidas de prevención

### Artículo 4. Información y sensibilización

- a) Las personas, entidades, asociaciones y organismos que integran la Asociación de Antropología del Estado Español ASAEЕ serán informadas del contenido de este protocolo. Para tal fin, el protocolo circulará entre las asociaciones integrantes de ASAEЕ y se presentará en sus congresos.
- b) El protocolo se incluirá en la página web de la ASAEЕ y en la página web de las actividades y congresos que organiza.
- c) El protocolo se distribuirá vía correo electrónico a todas las personas, asociaciones y entidades vinculadas a la ASAEЕ, para que lo hagan público mediante los medios que consideren más adecuados.
- d) Al iniciarse las tareas de organización de un congreso, el Comité Organizador designará un/a Delegado/a de Igualdad que participará en la Comisión Técnica Asesora responsable de la puesta en acción de este protocolo y su gestión. Estx delegadx actuará como enlace entre el Punto Lila de atención, queja y denuncia y esta Comisión.

---

<sup>2</sup> Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El/la delegadx de Igualdad tendrá la obligación de conocer el protocolo de actuación contra las violencias machistas de la universidad o entidad sede del congreso e informar de la existencia de este protocolo. Así pues, actuará de enlace entre la Unidad de Igualdad de la Universidad y el punto lila de solicitud de intervención. En este protocolo nombraremos esta figura, pero entendemos que las situaciones de organización pueden ser muy variables, y variadas, por lo que cada comité organizativo tendrá que trabajar en su propia propuesta de cara al congreso: puede que no sea solo una persona, sino un equipo. Si no se dispone de personas con formación, otra posibilidad será la contratación externa de personal experto en la materia.

- e) En la web de inscripción al congreso se establecerá que el congreso es un espacio libre de acoso, abuso y violencias por motivos sexuales y de género junto a una casilla de obligada aceptación para poder inscribirse al congreso.

## Artículo 5. Concienciación y capacitación

- a) Desde la ASAAE y las diversas asociaciones, comisiones o entes que participan en ella, se realizarán eventos con el objetivo de sensibilizar y formar sobre los mecanismos que reproducen las violencias de género. Para ello, se impulsarán actividades como talleres, seminarios y charlas.
- b) Se trabajará en la difusión de buenas prácticas en materia de prevención de violencias machistas.

## Artículo 6. Modelos de gestión organizativa

- a) En cada congreso se habilitará un Punto Lila (que se sume y coordine con el Punto Lila y la Unidad de igualdad que pueda existir en la institución organizadora), un buzón de atención y acogida en la página web del congreso y un teléfono de contacto para que la atención pueda y deba ser rápida y efectiva. Las personas agredidas y/o abusadas o aquellas que sean testigos de algún tipo de acoso contactarán por alguno de estos medios para informar del suceso.
- b) La persona que atienda el Punto Lila, situado en la mesa de inscripción, atenderá también el buzón de la página web. En el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de un posible incidente, se activará el protocolo y se notificará a Delegadx de Igualdad que será quien comunicará el caso a la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso y violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la ASAAE. Se tomarán las inmediatas decisiones que sean necesarias: activar inmediatamente el protocolo, lo cual conlleva dependiendo del caso: notificar y dar aviso a al servicio de seguridad del Estado (policía, guardia civil), así como seguridad interna de la universidad. Acompañamiento de la víctima en todo momento a servicios sanitarios y forenses, y en caso necesario, ofrecer atención psicológica y/o jurídica. En el caso de agresiones graves (nivel 3, véase anexo)

el Delegad@ de Igualdad puede decidir informar antes a la policía que a la Comisión Técnica Asesora.

- c) El Comité Organizador del Congreso se compromete a conocer el protocolo de la universidad sede del congreso y ofrecer mecanismos de atención rápidos y eficientes en coordinación con la universidad, si procede.
- d) En las evaluaciones posteriores a la realización de los congresos se incluirá todo aquello que permita prevenir en los congresos siguientes conductas o situaciones relacionadas con este protocolo.
- e) Después de cada congreso, si procede, se elaborará un informe de uso interno para la ASAAE en el que se exponga el número de intervenciones y las consecuencias de las mismas. En él se expondrán estos datos: descripción de los casos de discriminación o violencias machistas, evaluación realizada, estrategias de intervención planteadas y su tramitación. Además, se dará cuenta de variables etnográficas como: edad, orientación sexual, origen, etnia, cargo académico, relación con la persona denunciante, etc., con el fin de contextualizar mejor lo sucedido. De todas maneras, teniendo en cuenta la sensibilidad e importancia del proceso y la libertad y privacidad de los derechos de intimidad (protección de datos de la persona afectada), basándose en la Ley 3/2018<sup>3</sup>. En cada caso se valorarán y evaluarán el tipo y datos de la información facilitada por la víctima y las personas actoras del procedimiento.

## Capítulo III: Procedimiento de actuación

### Artículo 7. Garantías del procedimiento

El protocolo cumplirá, en todo caso, las siguientes garantías:

- a) Respeto y protección. Se deberá proceder con discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias deberán tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas. Todas las personas que participan en este procedimiento deberán ser informadas del contenido de este protocolo y dar su consentimiento en relación con su aplicación.
- b) No podrán participar en el congreso, siendo excluidas, aquellas personas que hayan dado lugar a la activación del protocolo en congresos anteriores por acosar, abusar o agredir por motivos de sexo y/o género.
- c) Confidencialidad. Todas las consultas o quejas que se tramiten sobre posibles actuaciones de acoso y violencias machistas estarán protegidas por el principio de

---

<sup>3</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en esta ley orgánica., y la presente ley. Exactitud de datos (art 4), Deber de confidencialidad, art 5 Consentimiento de la persona afectada, art 6.

confidencialidad tanto de las personas implicadas como de todo el personal que participe de cualquier manera en la aplicación del presente protocolo.

En ese sentido, se preservará el anonimato de las personas afectadas, participantes en el procedimiento previsto en este protocolo, ya sea como instructoras, asesoras o al prestar testimonio. Permaneciendo en silencio sobre el caso con el fin de preservar la privacidad de las personas implicadas.

No está permitido difundir los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo en el caso de que sea necesario para iniciar un procedimiento judicial o administrativo. Este proceso lo iniciará la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso y violencia sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la ASAEI junto a la institución que correspondiera, por ejemplo, la universidad.

d) Diligencia y celeridad. El procedimiento deberá desarrollarse con la debida profesionalidad, eficiencia y sin dilaciones indebidas.

e) Imparcialidad. Se garantizará una audiencia imparcial. Toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa, en términos de igualdad y no discriminación. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

f) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

g) Se evitará por todos los medios la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido violencias machistas y, contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación. Tendremos especial atención en acoger y atender a la persona que ha sufrido la agresión y evitar el acoso de segundo grado a quienes la acompañan.

### **Personas que pueden comunicar situaciones objeto de activación de este protocolo:**

a) La persona o personas afectadas.

b) Toda persona participante en el congreso que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna de las situaciones previstas en el protocolo.

En caso de que no sea la persona afectada la que comunique la situación de violencia, se deberá incluir el consentimiento expreso de dicha persona para iniciar las actuaciones de este protocolo. Solo en supuestos de especial gravedad (Nivel 3, véase anexo) o cuando haya más de una persona afectada no será necesario el consentimiento de las mismas.

Las informaciones anónimas no serán tramitadas como denuncias, pero sí darán inicio a un proceso informativo “de oficio” para aclarar si hay indicios que sugieran la conveniencia de activar este protocolo.

## Artículo 8. Órgano encargado de aplicar el protocolo

**Comisión Técnica Asesora en materia de acoso y violencia sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.** Este órgano será una Comisión integrada por dos personas del Comité Ejecutivo de la ASAE (por ejemplo la presidencia y vicepresidencia) y la persona designada previamente por la organización del Congreso como Delegado/a de Igualdad para los casos de acoso y violencia machista. En caso de que en el congreso no estén presentes dos personas del Comité Ejecutivo de ASAE cumplirán esta función lxs representantes del Comité Organizador que participen en alguna de las comisiones de ASAE.

## Artículo 9. Punto lila de solicitud de intervención e inicio del proceso

La persona o personas que hayan vivido o vivan algunas de las situaciones de acoso y violencias machistas recogidas en el presente protocolo pueden denunciarlas por tres vías:

1. Dirigirse al Punto Lila de acogida y expresar queja/denuncia
2. Escribir al buzón que se habilitará en la página web del congreso. En esta página web se hará visible tanto este protocolo como el buzón, pero no las denuncias.
3. Llamar a un teléfono de emergencias que será publicitado en la página web y en el programa del congreso.

La misma persona que atienda el punto lila gestionará también el buzón web y su trabajo será reconocido mediante un certificado.

## Artículo 10. Inicio del procedimiento

1. El procedimiento se inicia al tener conocimiento del incidente por alguno de los tres medios habilitados para este fin. El primer paso es avisar al Delegadx de Igualdad del Congreso que en función que la gravedad del suceso decidirá advertir a la Comisión Técnica Asesora o acompañar a la persona o personas que han sufrido la agresión a la policía y/o el hospital.

Esta comisión acogerá y escuchará a la persona o personas afectadas. Tras esa fase de acogida y escucha, se realizará una primera valoración del caso. Al mismo tiempo, se procederá a la recopilación de información complementaria, con la máxima rapidez y confidencialidad. En caso de ser necesario se solicitará la participación de todas las y los testigos u otro personal de interés, si los hubiere. Asimismo, se le dará audiencia a la persona denunciada.

La acogida, escucha y recogida de información ha de realizarse con sensibilidad y respeto salvaguardando la dignidad e integridad de la persona que realiza la denuncia y evitando la reiteración del relato de los acontecimientos denunciados, salvo en los casos en los que sea absolutamente necesario por la tramitación de la denuncia en sede judicial o policial, u organismos institucionales que fueren necesarios.



La información se recogerá por escrito, de manera descriptiva, no valorativa, y contrastada con la persona o personas afectadas, teniendo como fin facilitar la atención a las necesidades de las personas denunciantes y el buen desarrollo del proceso de acompañamiento y, en su caso, denuncia. Se informará y asesorará a la persona o personas afectadas sobre sus derechos y sobre las opciones que tienen y las acciones que pueden emprender, así como de los servicios, y recursos internos o externos a la Universidad, a los que pueden acceder para afrontar la situación, dependiendo de las necesidades y la demanda particular.

### **Valoración inicial de la queja o denuncia**

La Comisión Técnica Asesora para la atención de los casos de acoso y violencias de género de la ASAE E conjuntamente con el comité organizador del congreso, tras realizar una primera valoración de los hechos conocidos sobre las situaciones de acoso y violencias de género podrá:

- a) No admitir a trámite dicha queja o denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse de forma presencial y por escrito a la persona o personas afectadas las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
- b) Admitir la queja o denuncia a trámite procediendo según lo previsto en este protocolo. En caso de verse necesario se informará a la persona o personas afectadas de la conveniencia de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen y particularmente en lo referido a las agresiones incluidas en los niveles 2 y 3.
- c) Independientemente de la valoración inicial que se haga por parte de la ASAE E las medidas adoptadas y la última decisión sobre la derivación de este caso a otras instancias institucionales que se crean oportunas dependerá de la persona que ha sufrido la agresión.

### **Artículo 11. Medidas cautelares**

En los casos de denuncia de acoso y violencias de género, si se ve necesario, el Comité Técnico Asesor puede expulsar, cautelarmente, a la persona denunciada del Congreso y de la ASAE E (si es miembro individual) hasta que el proceso se resuelva. En caso de conductas de prevalencia reiterativa se contemplarán medidas más contundentes más radicales (no participación en ninguna de las actividades organizadas por la ASAE E y sus asociaciones profesionales asociadas)

### **Artículo 12. Finalización del procedimiento**

La Comisión Técnica Asesora para la atención de los casos de acoso y violencias de género tras la recogida de información y, tras escuchar a las partes afectadas, tras

tomar la decisión de admitir a trámite la queja o denuncia, elaborará un informe que deberá ir acompañado de toda la información relativa a las actuaciones practicadas con recomendaciones sobre las acciones a llevar a cabo. Las acciones recomendadas comprenderán los siguientes ámbitos de actuación, consensuadas, en todo caso, con la persona o personas afectadas:

- Atención a las necesidades de seguridad de la persona o personas afectadas por la situación de violencia.
- Derivación a los servicios externos pertinentes para la atención sanitaria y/o de los cuerpos de seguridad de la persona o personas afectadas especialmente en las agresiones de nivel 2 o 3.
- Acompañamiento en la decisión de denuncia, en sede policial o judicial, u otros ámbitos necesarios si así lo solicitara la persona o personas afectadas por la situación de violencia.
- Petición de incoación de expediente académico o disciplinario y/o adopción de medidas específicas para corregir la situación. La interposición de cualquier procedimiento ante instancias judiciales, laborales o de otro tipo, supondrá la suspensión de dichas medidas disciplinarias.
- Otro tipo de medidas correctivas y reparatorias atendidas las circunstancias del caso. Si la Comisión para la atención de los casos de acoso y violencias de género considerase que los hechos, sobre los cuales ha tenido conocimiento durante el desarrollo de cualquiera de las fases reguladas en el presente protocolo, pudieran ser constitutivos de delitos, en virtud de la regulación recogida en el Código Penal, se pondrán en conocimiento de la Fiscalía. De igual manera, si en cualquier momento del procedimiento se tiene constancia de que el hecho denunciado pudiera ser constitutivo de algún tipo de falta sancionable por la vía disciplinaria, deberá de ponerse en conocimiento del Rector o Rectora de la universidad o presidencia de la institución de acogida del congreso de inmediato.
- Puesta a disposición de la persona o personas afectadas del Servicio de Atención psicológica y jurídica de la Universidad.

La Comisión Técnica Asesora elaborará un informe y resolverá la denuncia de la persona o personas afectadas, consignando en dicha resolución las medidas correctivas y reparatorias, contenidas en el artículo anterior, que estima adecuadas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Se notificará dicha resolución a las personas implicadas y a la universidad u otras instituciones implicadas.

### Artículo 13. Seguimiento del caso

Corresponde a la Comisión Técnica Asesora de la ASAAE acordar el seguimiento y el control del caso, cuando lo considere necesario.

El procedimiento tiene una duración máxima de un mes desde que se presenta la solicitud. Este plazo se puede prorrogar cuando sea necesario, dependiendo de la complejidad del caso.

#### Artículo 14. Archivo

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, se remite todo el expediente a la presidencia de la ASAE, para su archivo y custodia según la actual Ley de Protección de Datos.

#### Artículo 15. Confidencialidad

Este procedimiento, y la documentación que forma parte de él, es confidencial. La obligación de confidencialidad se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento. De acuerdo con esto, solo las partes implicadas en el caso y los miembros de la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso y violencia sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como todas las personas que intervengan en el proceso, podrán acceder a los documentos relacionados con este y tienen la obligación de mantener la confidencialidad.

#### Artículo 16. Difusión

ASAE debe difundir la aprobación de este protocolo a través de los medios que considere más efectivos. Debe llevar a cabo esta tarea de difusión antes y durante los congresos.

#### Artículo 17. Evaluación del protocolo

Al final de cada congreso la Comisión Técnica Asesora en materia de acoso y violencia sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de ASAE revisará el protocolo y lo actualizará si se considera conveniente.

## ANEXO

A nivel **orientativo** podemos distinguir tres niveles de violencias susceptibles de abordarse en el marco de este protocolo:

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Insultar, abuchear, burlas sexistas, juzgar la vida sexo-afectiva, menospreciar el trabajo de una persona, ridiculizar...	Amenazar, vejaciones, hacer chantaje, sugerir represalias académicas o laborales, comentarios sobre la apariencia...,..intimidaciones y acoso físicos y explícitos	Amenazar de muerte, amenazar con el suicidio y otras amenazas
Invasión del espacio, intimidar, tocamientos no sexuales no deseados...	Inmovilizar, arrinconar, escupir, tirar del pelo, perseguir, vigilar, acechar...acosar con el propósito de someter y atemorizar a la víctima, restar e/o imposibilitar su libertad.	Puñetazos, patadas, retener, agarrar del cuello. Utilizar la violencia física.
Insinuaciones, miradas, comentarios sexuales no deseados,..intimidaciones y acoso simbólicos	(acoso sexual) : Tocamientos sexuales no deseados, acoso por opción sexual	Exhibicionismo sexual, abuso sexual, y agresión sexual violación (con/sin penetración), intimidación, chantaje y amenaza, prácticas sexuales no consentidas
Cosificar (utilizar el cuerpo como reclamo, hacer comentarios sobre el aspecto físico, etc), uso de un lenguaje sexista o minusvalorativo,	Aislar a las personas, burlarse, trato discriminatorio ...	

Tipología sacada y adaptada de la Ley 05/2008<sup>4</sup> de ámbito autonómico catalán

### Notas:

\*La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. La Convención se aplica a la violencia perpetrada por las autoridades públicas. Esos actos "pueden constituir una violación de las obligaciones del Estado en virtud del derecho internacional sobre derechos humanos u otros convenios, además de violar la Convención". Esto supone reconocer que se puede discriminar cuando debiendo aplicar el enfoque de género éste se ignora.

<sup>4</sup> LLEI 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

*\*La violencia contra la mujer: 29/01/92, CEDAW, Recomendación General 19\**

El género hace referencia a la construcción social de lo masculino y lo femenino, no a ciertas diferencias biológicas existentes entre mujeres y hombres. Cuando el género se identifica con las diferencias biológicas de mujeres y hombres se distorsiona su contenido y se generan efectos perversos o contrarios a aquellos que la categoría género pretende. La categoría género nos ayuda a explicar y comprender las relaciones de opresión y dominio, construidas en torno al sexo y la sexualidad, que experimentan las personas a nivel social, jurídico y político. Es clarificadora, en este sentido, la Recomendación General N°25, del Comité de la CEDAW, de 2004, sobre el párrafo 1. Artículo 4, de la Convención, donde se dice: “El género se define como los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos. Es un producto ideológico y cultural aunque también se reproduce en el ámbito de las prácticas físicas; a su vez, influye en los resultados de tales prácticas. Afecta la distribución de los recursos, la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones y el poder político, y al disfrute de los derechos dentro de la familia y en la vida pública. Pese a las variantes que existen según las culturas y la época, las relaciones de género en todo el mundo entrañan una asimetría de poder entre el hombre y la mujer como característica profunda. Así pues, el género produce estratos sociales y, en ese sentido, se asemeja a otras fuentes de estratos como la raza, la clase, la etnicidad, la sexualidad y la edad. Nos ayuda a comprender la estructura social de la identidad de las personas según su género y la estructura desigual del poder vinculada a la relación entre los sexos\*”.

“El espejismo de igualdad entre mujeres y hombres que proyecta la igualdad ante la ley, como igualdad formal y abstracta, tiene el efecto negativo de valorar como innecesario o inadecuado el desarrollo de las normas de derecho antidiscriminatorio y contra la violencia de género. Sin embargo, la igualdad de resultados que implica la igualdad efectiva de mujeres y hombres nos obliga a garantizar y promover:

- la igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley,
- la igualdad de oportunidades y
- la igualdad en el uso y disfrute de los derechos y libertades.

Este contenido complejo del principio de igualdad y de no discriminación hace del derecho antidiscriminatorio un aliado indispensable, para garantizar los derechos y libertades individuales en sociedad y para erradicar las relaciones de dominio y opresión que en ella existen.”

*\*Naciones Unidas, Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: Mundialización, género y trabajo. Nueva York, 1999, pág. 8.*

#### FUENTE:

Ana Rubio Castro, Ana (2017) “Haciendo real el principio de igualdad. Interpretación jurídica con perspectiva de género”. Aula Magna. La Nau (Universitat, 2) Escola Europea de Pensament Lluís Vives