

SEMINARIO INTERNACIONAL

**Construyendo igualdad:
desafíos y estrategias para el acceso
a la justicia.**

TRABAJOS SELECCIONADOS

Concurso Interno del Ministerio
de la Defensa Pública (MDP)



ORGANIZAN



APOYA



Ficha técnica:

Concurso Interno del Ministerio de la Defensa Pública (MDP) para la Presentación de Trabajos en el Seminario Internacional “Construyendo igualdad: desafíos y estrategias para el acceso a la justicia”.

Ministerio de la Defensa Pública (MDP)

Dirección: Avda. Aviadores del Chaco N° 2462 entre Avda. Santa Teresa y San Blas.
Edificio Aura.
Asunción, Paraguay

Abril, 2024.

Contactos:

Correo: prensa@mdp.gov.py

www.mdp.gov.py

Ministerio de la Defensa Pública (MDP):**María Lorena Segovia**

Defensora General

Tania María Abdo

Directora General del Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública (ITSDP)

Marta Raquel Rivaldi

Directora Académica del Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública (ITSDP)

Jenny Graciela Escobar

Directora Técnico Administrativa del Instituto Técnico Superior de la Defensa Pública (ITSDP)

Centro de Estudios Judiciales (CEJ):**María Victoria Rivas**

Directora Ejecutiva

Luis Adlán

Coordinador del Área de Proyectos

Las opiniones vertidas en este material son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan, necesariamente, el pensamiento del Ministerio de la Defensa Pública (MDP), del Centro de Estudios Judiciales (CEJ) o de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Índice

Prólogo	Pág. 4
Presentación	Pág. 5
Trabajo 1: Exa Gaona Cabañas <i>Juzgamiento de la violencia laboral - institucional en el marco de la Ley 5777/16 en el noveno Departamento, Paraguarí. Estudio de caso.</i>	Pág. 6
Trabajo 2: Miryam Beatriz Torales Benitez <i>Estudio de caso sobre violencia familiar en el ámbito penal.</i>	Pág. 19
Trabajo 3: Fernando Ríos Mareco <i>Desafíos y beneficios del acceso de las mujeres a altos cargos. Fecha: abril de 2024.</i>	Pág. 29
Trabajo 4: Sonia M Meza <i>Evaluación e intervención en violencia de género a asistidas por la Jurisdicción Especializada en la Ley 5777/16 “De protección integral de la mujer contra toda forma de violencia”.</i>	Pág. 40

Prólogo

Con entusiasmo, les presentamos esta compilación de trabajos seleccionados a través del **Concurso Interno del Ministerio de la Defensa Pública (MDP) para el Seminario Internacional “Construyendo igualdad: desafíos y estrategias para el acceso a la justicia”**. Esta iniciativa es posible gracias al apoyo invaluable del Centro de Estudios Judiciales (CEJ) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en una iniciativa conjunta con el Ministerio de la Defensa Pública (MDP).

El MDP, en consonancia con el mandato otorgado por la Ley N°5777/2016, tiene como objetivo enfrentar las agresiones y formas de violencia dirigidas hacia las mujeres, que limitan el ejercicio pleno de sus derechos y obstaculizan su desarrollo. La relevancia de este concurso radica en la necesidad de generar conocimiento y reflexión en torno a cómo mejorar los servicios de asistencia y patrocinio ofrecidos por la Defensa Pública, especialmente en lo concerniente a la protección de los derechos de las mujeres.

Los trabajos premiados que se incluyen en esta publicación son:

1. **Exa Gaona** - *Juzgamiento de la violencia laboral - institucional en el marco de la ley 5777/16 en el noveno Departamento, Paraguarí. Estudio de caso.*
2. **Miryan Beatriz Torales Benítez** – *Estudio de un caso de violencia familiar.*
3. **Fernando Ríos Mareco** - *Desafíos y beneficios del acceso de las mujeres a altos cargos.*
4. **Sonia M. Meza L.** – *Evaluación e intervención en violencia de género a asistidas por la jurisdicción especializada en la ley 5777/16 de protección integral de la mujer contra toda forma de violencia*

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Francisco Hermosilla, Director de Investigación del MDP; a Zeudi Ibarra, Docente del Instituto Técnico Superior del MDP (ITSDP); y a Silvia López Safi, Directora de la Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia y Docente del ITSDP, por su valioso trabajo como evaluadores en la selección de los trabajos premiados. Su compromiso y experiencia han sido fundamentales para garantizar la calidad y pertinencia de los trabajos seleccionados.

Espero que esta publicación sea una fuente de inspiración y conocimiento para aquellas personas comprometidas con la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para todas y todos.

María Lorena Segovia Azucas
Defensora General
Ministerio de la Defensa Pública

Abril 2024

Presentación

El Ministerio de la Defensa Pública (MDP) se complace en presentar la publicación que recoge los cuatro trabajos seleccionados en el marco del concurso interno de ensayos para su presentación en el Seminario Internacional “Construyendo igualdad: desafíos y estrategias para el acceso a la justicia”. Con el objetivo de fomentar el debate y la reflexión en torno a la igualdad de género en el acceso a la justicia, el MDP convocó a un concurso interno para la presentación de trabajos relacionados con la temática del Seminario Internacional. Los trabajos presentados debían enmarcarse en una de las temáticas del evento, abarcando aspectos fundamentales como el análisis de políticas públicas, la perspectiva constitucional, estrategias para abordar la violencia contra las mujeres, desafíos en el acceso a altos cargos, y dinámicas sociales relacionadas con la violencia de género.

El Seminario Internacional “Construyendo igualdad: desafíos y estrategias para el acceso a la justicia” es organizado por el Ministerio de la Defensa Pública (MDP) y el Centro de Estudios Judiciales (CEJ), con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

El proceso de convocatoria y selección de estos trabajos ha sido riguroso y exhaustivo, con la participación activa de numerosos autores que, con su esfuerzo y dedicación, han contribuido al enriquecimiento del contenido temático del Seminario. Cada trabajo seleccionado destaca por su relevancia, originalidad y contribución al campo de la justicia de género, reflejando la diversidad de perspectivas y enfoques necesarios para abordar este desafío de manera integral.

La convocatoria interna del Ministerio de la Defensa Pública (MDP) fue ampliamente difundido, tanto entre el personal interno como entre colaboradores externos, lo que permitió una amplia participación y una variedad de propuestas de alta calidad. A través de un proceso de revisión y evaluación meticuloso, se seleccionaron los cinco trabajos más sobresalientes, que ahora tienen el honor de ser presentados en esta publicación.

Este compendio representa el compromiso del Ministerio de la Defensa Pública (MDP) y sus colaboradores en la promoción de políticas judiciales inclusivas y sensibles al género, así como el valioso aporte de los autores en la construcción de un sistema de justicia más equitativo y accesible para todas las personas. Agradecemos sinceramente a todos los autores por su valiosa contribución y esperamos que esta publicación sea un recurso inspirador y útil para futuras investigaciones y acciones en este campo vital de la justicia.



Trabajo 1

Autora: Exa Gaona Cabañas

Temática: Estrategias para abordar la violencia contra las mujeres

Título: Juzgamiento de la violencia laboral - institucional en el marco de la Ley 5777/16 en el noveno Departamento, Paraguarí. Estudio de caso.

Juzgamiento de la violencia laboral - institucional en el marco de la ley 5777/16 en el noveno Departamento, Paraguarí. Estudio de caso.

Resumen

El tema de este trabajo, la violencia laboral-institucional en el marco de la ley 5777/16, es una figura poco visibilizada, pues al ser una forma de violencia relativamente nueva en la legislación vigente en Paraguay, encuentra obstáculos a la hora de su aplicación. La investigación se orienta a un nivel de conocimiento descriptivo, cualitativo. Los principales hallazgos son: la inexistencia de un departamento, oficina o sección de expertos en derechos humanos y cuestiones de género en la institución pública agresora que coadyuve en la prevención de riesgos de violación de derechos humanos y que hoy día es de trascendental importancia contar con ello a través de la figura del Compliance Officer, oficial de cumplimiento normativo, en derechos humanos. Asimismo, se concluye el trabajo con una propuesta de inserción o más bien de implementación de la figura del Compliance Officer para instituciones públicas como política pública de prevención de riesgos.

Palabras Claves: violencia institucional, medida de protección, prevención de riesgos, compliance officer.

Abstract,

The topic of this work, labor-institutional violence within the framework of Law 5777/16, is a figure that is not very visible, since being a relatively new form of violence in the current legislation in Paraguay, it encounters obstacles when it comes to its implementation. application. The research is oriented at a descriptive, qualitative level of knowledge. The main findings are: the lack of a department, office or section of experts in human rights and gender issues in the aggressor public institution that contributes to the prevention of risks of human rights violations and that today it is of transcendent importance to have this through the figure of the Compliance Officer, regulatory compliance officer, in human rights. Likewise, the work concludes with a proposal for the insertion or rather implementation of the figure of the Compliance Officer for public institutions as a public risk prevention policy.

Keywords: institutional violence, protection measure, risk prevention, compliance officer.

Mombyky

Ko Tembiapópe ojehechakuaáta pe oficina, mba'aporenda, térã Institución Pública tavaha rupi, oiha Tekombarete – Violencia, ogehose mbaretépe tapichápe, ha ojehechakuaávo Léi 5777/16 ryepýpe. Kóva ko Léi ndojekuaaguasúiri, ha'e peteí Léi pyahu oíva Paraguáipe, ikatuhañuáicha oñemotenonde tembiapo ko léi ári, ani hañuatéi avave hapichápe oikese mbaretépe. Kóva ko Léi oí umi Tembikuaareka (Descriptiva) pa'ũme; ojekuaavévo hesegua, pévare oí umi marandu ombohysýiva pa'ũme, ha péihca avei ojekuaavévo hekopy rehegua; cualitativo-pe. Umi oficina, ojejuhúva pa'ũme, ha avei Departamento-hare, oí tapichakuéra ikatupyry añetéva ojesareko ha oikuaa añetéva Tapichakuéra derecho, aveikuña ha kuimbaé rehegua ani hañuatéi ojeikese avavépe mbaretépe ha oñopytyvóva hikuái, ani hañuatéi oíve Violencia Mbaretereko, ojehechakuaahápe Derecho humano rehegua, ikatúva ko'áña rupi oí Compliance

Officer ryepýpe. Umi Institución-ha rupi koteve ojehechakuaa äva ä Derecho, ha avei Derecho humano. Opávo ko tembiapo ha ojehechakuaávo kotevéha ojejapo haġuã pe Léi 5777/16 he'iháicha, ha umi mba'é ikatuva oĩ Compliance Officer ryepýpe ha opavave Institución Pública -pe oñemotenondévo ñanga-reko ñemoirũ rupive, ani haġuatei oive teko mbarete, ha ohasaséva Derecho humano ári, kuña ha kuimba'e Derecho ojehechakuaátava Compliance officer – rupive.

Ñe'ê ojejesareko haġua: Tekombarete, Institución ha rupi, ha ojehechakuaávo, mba'épa ikatu ojejapo. Ani haġuatéi oñeġuahe mbaretépe avavépe. Compliance Officer – rupive.

Introducción

En Paraguay, se cuenta con la ley 5777/16, que visibiliza y enumera las diversas formas de violencia contra la mujer, quince en total, entre estas se encuentra la violencia laboral, inc. g) y la violencia institucional, inc. n) del artículo 6 de la referida ley. Esta, realiza definiciones y aproximaciones conceptuales de las conductas que implican violencia. Desde la entrada en vigor de la ley 5777/16, ha tenido mucha resistencia en el campo de la aplicación, pues viene a visibilizar novedosas formas de violencia, cuya aplicación plena encuentra algunos obstáculos. Estos, más que nada, responden a cuestiones estructurales, prejuicios y estereotipos que muchas veces van acompañadas de la escasa formación especializada en el tema de los operadores del sistema de juzgamiento. Hasta el momento, ha habido pocos casos juzgados sobre violencia laboral – institucional, por cuya razón se ha optado por escoger un caso concreto para análisis. El caso elegido, ventila ampliamente varias formas de violencia contra una funcionaria estatal: violencia económica, psicológica, contra la dignidad, laboral-institucional contra la mujer, en total cinco. El Objetivo trazado es visibilizar el juzgamiento de la violencia laboral- institucional en el Departamento de Paraguari. Y en tal afán se traza los objetivos específicos que conduce la investigación como unidades de análisis: Identificar las formas de violencia en que ha incurrido la institución pública. Sondar el grado de cumplimiento de los principios procesales establecidos en el artículo 46 de la ley 5777/16 por la autoridad jurisdiccional. Averiguar si la institución pública agresora posee un departamento, oficina o sección encargado de la verificación del cumplimiento cabal de las normativas vigentes ante casos de denuncias por violencia institucional.

En tal sentido, en el presente trabajo de estudio de caso se aborda, el origen de la violencia institucional para cuyo efecto se procede a la narrativa del suceso, ello, para contextualizar la cuestión, se esquematiza en un organigrama los distintos niveles de discriminación contra la funcionaria, quien, por haber realizado una denuncia por acoso sexual, fue trasladada de una ciudad a otra, sin plazo determinado. También, se esboza una síntesis cronológica de las actuaciones más resaltantes desde la ocurrencia del traslado de la funcionaria estatal. Se procede a la breve reflexión del (in)cumplimiento del principio de verosimilitud por parte de los operadores del sistema de justicia, alcance e implicancia de este principio acogido en el Artículo 46 de la ley 5777/16, para luego pasar a analizar la cuestión de la indeterminación del plazo de traslado, pues la víctima sustenta el criterio de arbitrariedad de la resolución que dispone su traslado sine die. Asimismo, se analiza la supresión de actividades laborales, la falta de asignación de tareas y del desarraigo ocasionado para

luego analizar las represalias sufridas por la víctima a consecuencia de que decidió formalizar una denuncia contra el superior inmediato. También, una revista del derecho a ser restituido en el lugar de trabajo que tiene reconocida toda víctima, regulada en el Art. 21 de la resolución SFP N° 516 y resolución SFP N° 387/2018, cuyas disposiciones fueron totalmente violentadas por la alta autoridad de la institución pública al disponer su traslado sin prever asignación de viático por desarraigo, lo cual genera de por sí un perjuicio económico, todo esto, ventilado en la denuncia formulada por la afectada contra la institución pública agresora. Durante todo el proceso la afectada tropieza con obstáculos, uno de ellos, es que los testigos propuestos, todos funcionarios públicos de la institución denunciada, no concurren a la citación para deponer ante la autoridad judicial, cuyo resultado es la aplicación de multas. Finalmente, tras la producción de las pruebas en la audiencia de sustanciación surge la resolución judicial de medida de protección, que impone el pago en concepto de viático por traslado bajo apercibimiento del desacato, mientras dure el protocolo aplicado por la institución agresora sine die, lo cual no es satisfactorio para la víctima, pues su pretensión es el reintegro o reposición al lugar natural de trabajo, por cuya razón recurre en apelación la resolución. Transcurrido cierto plazo, la institución denunciada no corre con los gastos de traslado, incumple la orden judicial, por lo que se expone a un procedimiento penal por desacato el alto funcionario. De las cuestiones fácticas y jurídicas suscitadas, de la denuncia y la resolución recaída, se alerta la inexistencia de un departamento, oficina o sección de expertos en derechos humanos y cuestiones de género en la institución pública agresora y que hoy día es de trascendental importancia contar con ello a través de la figura del Compliance Officer, oficial de cumplimiento normativo, en derechos humanos, se concluye el trabajo con una propuesta de inserción es la figura.

Métodología utilizada. El método utilizado es el estudio de caso, un método de investigación empírica utilizado para investigar un fenómeno contemporáneo, centrado en la dinámica del caso, dentro del contexto de la vida real con un enfoque cualitativo. El diseño de investigación se corresponde al no experimental, no existe una manipulación intencionada de las variables. Nivel de Conocimiento Esperado: se pretende que, se pueda dar luz a una cuestión muy controvertida en los estrados judiciales, cual es la violencia laboral-institucional en los procesos de adopción de medidas de protección con la consecuente posibilidad de visibilizar el juzgamiento de estas formas de violencia. Las técnicas e instrumentos de Recolección de Datos: para la recogida de datos se procede a un trabajo de campo de historia de vida y entrevista semi estructurada. También se procede al análisis documental de las leyes atinentes al caso, ley 5777/16, ley 1600/2000 y de las resoluciones recaídas en el proceso de protección. Se toma como unidad de muestreo un caso renombrado, acerca de la violencia laboral-institucional. Algunas conceptualizaciones y definiciones teóricas fueron analizadas de manera a contrastarlos con el caso expuesto y así dar luz para la visibilización de la violencia laboral-institucional en el Departamento de Paraguarí.

Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las formas de violencia en que ha incurrido la institución pública agresora?
2. ¿Cuál es el grado de cumplimiento de los principios procesales establecidos en el artículo 46 de la ley 5777/16 por la autoridad jurisdiccional?
3. ¿Posee la institución pública agresora un departamento, oficina o sección encargado de la verificación del cumplimiento cabal de las normativas vigentes ante casos de denuncias por violencia institucional?

Objetivos

Objetivo general: Visibilizar el juzgamiento de la violencia laboral- institucional en el Departamento de Paraguarí, Paraguay.

Objetivos específicos:

1. Identificar las formas de violencia en que ha incurrido la institución pública.
2. Sondar el grado de cumplimiento de los principios procesales establecidos en el artículo 46 de la ley 5777/16 por la autoridad jurisdiccional.
3. Averiguar si la institución pública agresora posee un departamento, oficina o sección encargado de la verificación del cumplimiento cabal de las normativas vigentes ante casos de denuncias por violencia institucional.

Algunas cuestiones previas

Para una mejor comprensión e interpretación de las líneas que siguen, se propone algunas restricciones metodológicas. En primer lugar, parece adecuado analizar el contexto fáctico del caso concreto de la violencia laboral-institucional. En segundo lugar, analizar la resolución recaída en el proceso que hace lugar a la denuncia de violencia laboral- institucional planteada por la víctima, el calvario procesal ante los estrados judiciales. En tercer lugar, centraría la atención en la fuentes primarias que aportan la víctima y la autora¹, esta última, desde la experiencia vicaria, quien es defensora pública de víctima de violencia en el noveno departamento, Paraguarí y no entraría en la abundante bibliografía secundaria. También dejar en claro que la entrevistada, la víctima, quien es mayor de edad, asiente la difusión de sus datos, a través del consentimiento informado². Dicho esto, se pasa a la narrativa del suceso.

Origen de la violencia laboral-institucional del caso en análisis.

Norma es funcionaria pública, profesional, nombrada del SENACSA (Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal) -con antigüedad de 13 años y 10 meses- de la ciudad de Quyquyhó, distante a 170 km. de la Capital del país, quien fue trasladada a cumplir funciones en otra sede de Sede, en Ybycuí, en el año 2020, luego de una denuncia formulada ante el Ministerio Público en contra

1 Exa Gaona Cabañas, es abogada, magíster en ciencias penales por la UNA, actualmente y desde el 2019, docente universitaria y se desempeña como defensora pública del fuero especializado en la ley 5777/16 “De Protección Integral a las Mujeres Contra Toda Forma de Violencia”, de Paraguarí, Carapeguá y Ybycuí.

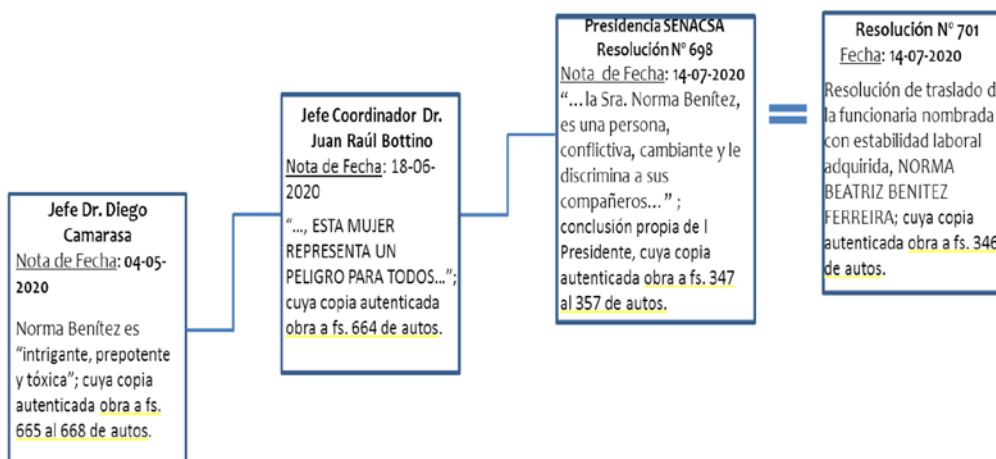
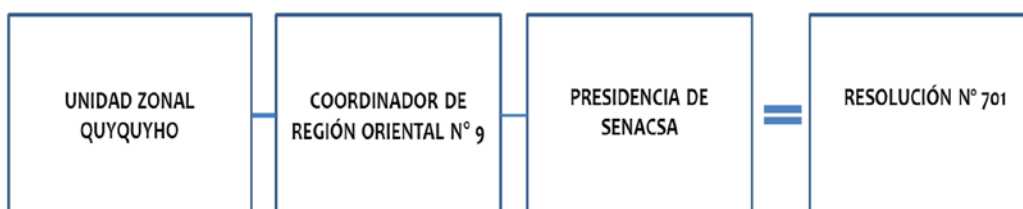
2 Exa Gaona Cabañas, es abogada, magíster en ciencias penales por la UNA, actualmente y desde el 2019, docente universitaria y se desempeña como defensora pública del fuero especializado en la ley 5777/16 “De Protección Integral a las Mujeres Contra Toda Forma de Violencia”, de Paraguarí, Carapeguá y Ybycuí.

de su superior inmediato, por un supuesto hecho punible de acoso sexual en el ámbito laboral. Ante lo ocurrido, como primera medida, la máxima autoridad de la institución la traslada de lugar de trabajo, ello, ante la solicitud, por escrito, del superior inmediato, denunciado en el ámbito penal. El traslado de lugar de trabajo, de un distrito a otro, causa un perjuicio enorme en distintos aspectos a la víctima: en lo psicológico, en lo laboral, en lo económico, en lo familiar.

Se resalta que, para llegar a su nuevo lugar laboral, debe sortear muchas dificultades, como ser ausencia de transporte público de pasajeros, el tramo recorrido, en total 104 kms. –ida y vuelta-, a lo que se suma las dificultades de tránsito del tramo en días lluviosos, en razón de que es camino de tierra roja. Se menciona también que, posteriormente, el jefe denunciado por acosador también fue trasladado a otro lugar.

El traslado de Norma, primeramente, fue solicitado por el superior inmediato, por el jefe acosador, tras la denuncia, nota mediante al superior intermedio, expresa literalmente la nota “...Norma es prepotente, intrigante y tóxica...”. El superior intermedio regional, acoge favorablemente y “acompaña” la solicitud, todo por nota, en los términos que sigue “...esta mujer representa un peligro para todos...”; todo esto fue acogido por la máxima autoridad, quien se expide resolución mediante, en los términos siguientes “...Norma, es una persona conflictiva y cambiante... ”.

A continuación, se propone un cuadro ilustrativo del organigrama de los niveles de discriminación otorgada como regla de trato a una mujer que ha denunciado ser víctima de acoso sexual en el ámbito laboral en una Institución pública; habiéndose dispuesto su traslado por tiempo indeterminado, supuestamente, por protección, dentro del “Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género”, aplicado por la institución. Dicho protocolo



Síntesis cronológica de las actuaciones más resaltantes.

- Julio de 2020: Norma es trasladada por acto administrativo.
- Agosto de 2021: Norma recurre ante el Ministerio De la Defensa Pública y formula una denuncia contra la institución.
- También en agosto de 2021: Se dicta una providencia, la primera, expresa que ordenará las medidas de protección una vez sustanciada la audiencia respectiva, la que se señala para setiembre.
- Setiembre de 2021: Se sustancia la audiencia de ofrecimiento de pruebas y de sustanciación, y es en este momento cuando se dictan las medidas de protección.
- También en setiembre de 2021: Se otorgan medidas de protección, que no coinciden con la pretensión de Norma (A.I. 14).
- Enero de 2022: Se ratifican las medidas de protección dispuestas en el A.I. 14 por A.I. 01.
- También en enero de 2022: Norma apela la resolución judicial porque no coincide con su pretensión.
- Además, en enero de 2022: Norma es repuesta en su lugar de trabajo por acto administrativo de la máxima autoridad.

(In)cumplimiento del principio de verosimilitud.

Como se podrá notar, la interposición de la denuncia es en agosto 2021, la medida de protección es dictada en setiembre, después de haberse sustanciado la audiencia, una vez acreditada la veracidad de los hechos denunciados, no se tuvo en cuenta los principios que rigen los juicios de violencia, verosimilitud, de celeridad procesal, diligencia debida reforzada; ello, en abierta transgresión al artículo 46 de la ley 5777.

Cuando se habla de principio de verosimilitud, se alude a que, para el dictado de las medidas cautelares y de protección personal, en caso de duda, se debe estar a lo manifestado por la víctima de los hechos de violencia, según preceptúa el artículo 46 de la Ley 5777/16, lo cual implica que, a los efectos de la solicitud y concesión de las medidas, la autoridad jurisdiccional debe tener en cuenta las manifestaciones de la víctima, hasta tanto se demuestre lo contrario, lo cual invierte la carga probatoria, vale decir, la parte denunciada debe probar y demostrar la inverosimilitud de las manifestaciones de la víctima. El principio implica que el juez, al inicio del proceso no precisa una convicción en grado de certeza, sino que le bastará cierto grado de apariencia, lo cual le habilita para el dictamiento de la medida de protección solicitada. Este principio, responde directamente a la necesidad de protección urgente a la mujer en situación de violencia y al peligro en la demora.

En los procesos de violencia, la ley supone, de ante mano, la existencia de cierto grado de veracidad del derecho invocado por la mujer en situación de violencia, esta presunción de veracidad “verosimilitud”, se justifica plenamente por la sencilla razón de que los derechos conculcados son bienes jurídicos de alta protección por el sistema jurídico, como ser la vida, integridad física, la libertad; entre otros, que son derechos humanos fundamentales, por lo que su conculcación es considerado grave violación de los derechos humanos.

De la indeterminación del plazo de traslado. Criterio sustentado por la afectada.

El criterio que sustenta la afectada de que, es injusto y arbitrario que la víctima deba esperar la finalización del “protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género”, aplicado por la institución rige sine die, hasta tanto recaiga alguna resolución definitiva en la causa penal: S.D. de condena o de absolución o la prescripción del hecho de la causa penal - Art. 102 del C.P.- del denunciado ante el fuero respectivo.

En ese orden de ideas, se sostiene que la resolución administrativa de traslado de la víctima, es absolutamente discriminatoria por atentar contra la estabilidad de la misma en el ámbito laboral, económico, psicológico y contra la dignidad; todo ello, por haber realizado una denuncia por acoso sexual al jefe.

De la no asignación de tareas. Supresión de actividades y del desarraigo.

Norma, de ser calificada una funcionaria profesional competente, que consta en varios documentos oficiales de la institución, varios de ellos emitidos por el jefe denunciado, pasa a ser una simple recepcionista, se le ha bajado la categoría, incluso, fue revictimizada por la institución una y otra vez, porque, al privársela de sus funciones, luego el traslado a otro distrito sin consentimiento previo y sin asignación de remuneración especial por desarraigo -Art. 39 de la Ley 1626/2000.

Según las 100 Reglas de Brasilia, se considera víctima toda persona física que ha sufrido un daño ocasionado por una infracción penal, incluida tanto la lesión física o psíquica, como el sufrimiento moral y el perjuicio económico. El término víctima también podrá incluir, en su caso, a la familia inmediata o a las personas que están a cargo de la víctima directa.

A su vez, por revictimización se entiende, la victimización reiterada o repetida (una misma persona es víctima de más de una infracción penal durante un periodo de tiempo). También podrá resultar necesario otorgar una protección particular a aquellas víctimas que van a prestar testimonio en el proceso judicial. Se prestará una especial atención en los casos de violencia intrafamiliar, así como en los momentos en que sea puesta en libertad la persona a la que se le atribuye la comisión del delito¹.

De la prohibición de represalias.

En el Art. 20 de la Resolución de la Secretaría de la Función Pública SFP4 N° 516, quedan proscriptas las represalias ante cualquier presentación de denuncia, es decir, están prohibidos los malos tratos, o algún trato adverso que pueda producir un efecto negativo en la persona de quien promueva la denuncia, sea testigo de la misma o esté involucrada dentro de la investigación. En ese sentido, la Sra. Norma ha sido víctima de represalias, prohibidas expresamente, es decir, sigue sufriendo las consecuencias por la presentación de una denuncia contra el superior. Lo cual puede ser percibido como disuasivo por las mujeres que pretendan realizar denuncias de esa naturaleza.²

³ Exa Gaona Cabañas, es abogada, magíster en ciencias penales por la UNA, actualmente y desde el 2019, docente universitaria y se desempeña como defensora pública del fuero especializado en la ley 5777/16 “De Protección Integral a las Mujeres Contra Toda Forma de Violencia”, de Paraguari, Carapeguá y Ybycuí.

⁴ Art. 20 de la Resolución SFP4 N° 516

De la violación del derecho a ser restituido en el lugar de trabajo: Art. 21 de la Resolución SFP N° 516/2016 y Resolución N° 387/2018.

Del derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes de lo denuncia. En el Art 21 de la SFP N° 516 declara que la persona denunciante que haya sufrido represalias a consecuencia, siendo trasladada debe ser restituida en su lugar de origen en las mismas condiciones en que se encontraba antes de presentada la denuncia. En todo caso se deben adoptar medidas de protección a la denunciante sin afectar su desempeño laboral que resulte en detrimento de la persona afectada. Asimismo, la resolución SFP N° 0387/2018, en su Art. 1, en donde habla del Protocolo de Actuación en caso de violencia laboral con perspectiva de género, en el punto 7.4. Garantías del Procedimiento: en la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestigüen.

Del no cobro de viático por desarraigo.

La institución dispuso el traslado de Norma, pero no tuvo en cuenta: 1) la voluntad de la funcionaria, y, 2) la remuneración del traslado por desarraigo conforme al Art. 39 de la Ley 1626/2000. En ese sentido, se sostiene la existencia de la violencia económica, la víctima incurre en gastos extraordinarios para trasladarse hasta su lugar de trabajo, en otra ciudad vecina, que dista a 52 kilómetros contados desde su domicilio lo cual arroja un kilometraje total de 104 kilómetros ida y vuelta, que realiza en forma diaria, por un camino despoblado, y en días lluviosos es intransitable, que debe realizar la misma ida y vuelta para asistir a su lugar de trabajo, lo que equivale a un gasto considerable, que debe costear.

De la denuncia.

Se sostiene la existencia de violencia económica, psicológica, contra la dignidad, laboral - institucional contra la mujer, lo cual es considerado grave violación de los derechos humanos, basado en las múltiples violaciones de disposiciones normativas de todas las jerarquías, teniendo en cuenta la prelación establecida en el Art. 137 de la C.N., tal como se ilustra en el siguiente gráfico.



La representación del Estado que, interviene en los conflictos de esta naturaleza -reencausando la situación a través de la tutela judicial efectiva operativizada en las medidas de protección- para evitar dejar librada a su suerte al más débil, caso contrario, gana el más fuerte, vale decir, rige la ley del más fuerte. Lo propio ocurre porque la asimetría de poder entre la institución agresora y la víctima, es abismal. Las leyes se crean para la protección de los más débiles dentro de un estado de derecho, y el Estado, debe intervenir en su condición de Garante de los derechos reconocidos en el orden de prelación establecido en el Art. 137 de la C.N.

De la aplicación de multas a testigos renuentes.

En este apartado, es importante mencionar que, la víctima propuso órganos de pruebas, testificales, en su mayoría, compañeros y compañeras de trabajos y algunos superiores, admitidas en el proceso. Ello, porque la ley paraguaya establece como una carga pública el deber de colaborar con la justicia para el esclarecimiento de un hecho litigioso. Tal es así que, ante las citaciones para dar sus testimonios sobre lo ocurrido, ninguno de los citados comparecieron, ello, en contravención a la ley. Ante la conducta omisiva de los testigos remisos, el Estado -a través de su representante jurisdiccional- aplica multas a ocho testigos, todos funcionarios públicos. Ello, en aplicación operativa del artículo 319 del Código Procesal Civil⁵, que rige al caso, el cual se aplica supletoriamente, *siempre que no se prive de eficacia, celeridad y economía procesal* a las actuaciones establecidas en los procesos de violencia.

El del Código Procesal Civil es aplicado solamente si no entorpece o no atrase las actuaciones diligentes en el proceso de violencia y como norma visagra, que ayuda a sostener que no se precipite al abismo los derechos de la víctima. La regla es que se aplique la ley 1600/2000, en lo procesal.

De la resolución judicial recaída como medida de protección.

Para una mejor comprensión, a continuación se reproduce la resolución judicial que adopta medidas de protección provisoria, dictada post audiencia de sustanciación, en vista a la sobreabundancia probatoria que la víctima pudo coleccionar, ofrecer, diligenciar, cuya parte dispositiva, establece textualmente:

DECRETAR COMO MEDIDAS DE PROTECCION: 1) ORDENAR a la Presidencia de SENACSA, el pago de TRASLADO a la funcionaria NORMA BEATRIZ BENITEZ FERREIRA, mientras dure el procedimiento iniciado en esa Institución conforme al PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO. 2) ORDENAR a la Presidencia de SENACSA, la reposición de la función que venía desempeñando la funcionaria NORMA BEATRIZ BENITEZ FERREIRA como PROFESIONAL, mientras dure el procedimiento iniciado en esa Institución conforme al PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento de las medidas decretadas, se aplicará a lo dispuesto en la Ley N° 4711/12 (DESACATO A LA ORDEN JUDICIAL). DECRETAR

⁵ Art. 319. Audiencia. Si la prueba testimonial fuere admisible, el juez mandará recibirla en audiencia pública que señalará para el examen de todos los testigos, en el mismo día. Cuando el número de testigos ofrecidos por las partes permitiere suponer la imposibilidad de que todos declaren en la misma fecha, se señalarán tantas audiencias como fueren necesarias en días seguidos, determinando cuáles testigos depondrán en cada una de ellas, de conformidad con la regla establecida en el artículo 326. El juzgado preverá una audiencia supletoria con carácter de segunda citación, en fecha próxima, para que declaren los testigos que faltaren a las audiencias preindicadas o que no se realizaren por causas no imputables al testigo. Al citarlo se le notificarán ambas audiencias, con la advertencia de que si faltare a la primera sin causa justificada, se lo hará comparecer a la segunda por medio de la fuerza pública y se le impondrá una multa, que variará entre el importe de tres y veinte días de salario mínimo legal.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO a fin de asegurar su cumplimiento consistente en: 1) INFORME MENSUAL POR PARTE DE LA PRESIDENCIA DE SENACSA con respecto al pago traslado a favor de la funcionaria NORMA BEATRIZ BENITEZ FERREIRA, acompañada de constancia y/o planilla del plus mencionado. OFÍCIESE.

2) INFORME MENSUAL de los ASISTENTES SOCIALES dependientes del Poder Judicial, sobre la reposición de la función de la funcionaria NORMA BEATRIZ BENITEZ FERREIRA. OFÍCIESE⁶.

En ese tren de cosas, se menciona que ese momento, seguía pendiente la audiencia de descargo del denunciado, presidente del SENACSA, lo cual, una vez producido, el Poder Judicial resuelve ratificar las medidas ya dictadas con anterioridad.

Como la medida impuesta, de pago de viático por traslado, no es suficiente protección, primero, porque no es la pretensión de la accionante, no es lo solicitado, segundo, porque la institución pública carecía de recurso para cumplir, dentro del margen presupuestario, según palabras textuales de la parte denunciada; la víctima, recurre en apelación parcial, solicita la reposición en su lugar de trabajo, en ese ínterin, después de mucho batallar de Norma, finalmente, la institución se rinde y revoca su resolución, dispone la reasignación de la víctima a su lugar de trabajo, lo cual ocurre en enero de 2022.

Del plazo transcurrido desde la imposición del pago de viático.

Se establece el pago de viáticos como medida de protección, en setiembre de 2021. Luego, en enero de 2022, sobreviene la resolución administrativa de reponer a la víctima en su lugar de trabajo, es decir, transcurre un lapso de un año con cuatro meses en esa situación. Sujeto obligado a cumplir, es la máxima autoridad institucional, del lugar de trabajo de la víctima, recordando que la advertencia es que si no cumple, importará comisión de hecho punible de desacato por parte de la autoridad, por omisión.

La institución manifiesta no disponer de recurso para cumplir con lo resuelto por el Poder Judicial, ante esto, surge la interrogante, si el sujeto obligado se puede amparar en la limitación presupuestaria para dejar de cumplir normas individuales, como ser la resolución que impone taxativamente el pago de viáticos. Esta disposición normativa individual –la resolución judicial A.I. 14- no deja margen de permisión al sujeto obligado, es de cumplimiento obligatorio y no meramente facultativo; cuya transgresión deriva en una realización típica en comisión por omisión.

De la (in)existencia de una oficina o sección de expertos en derechos humanos y de la figura del Compliance Officer.

En su momento, se procede a la averiguación de si la institución pública agresora posee un departamento, oficina o sección, especialistas en derechos humanos, encargado de la verificación del cumplimiento cabal de las normativas vigentes ante casos de denuncias por violencia institucional, se obtiene una respuesta negativa, es decir, no posee una oficina especializada en derechos humanos, ergo en cuestiones de género. Si tiene una asesoría legal, que no es lo mismo.

⁶ A. I. N° 14 de fecha 20 de setiembre de 2021 y A. I. N° 16 de fecha 28 de setiembre de 2021, de la Judicatura de Paz de Quiquyhó; esto, corresponde a la identificación de las resoluciones recaídas en el proceso cautelar de protección.

Hoy día, existe la figura del compliance officer, estos se encargan de que la institución, empresa o corporación cumpla a cabalidad con las leyes y a la vez se convierte en garantía, tanto para funcionarios trabajadores como para terceros que concurren a la institución o realizan cualquier intercambio de productos o servicios y no forma de asesoría legal, o no debería.

Un oficial de cumplimiento normativo, Compliance Officer, es un profesional responsable de garantizar que una organización cumpla con todas las leyes, regulaciones de toda laya y políticas internas aplicables. Su función es prevenir y detectar actividades ilegales o poco éticas dentro de la institución. Realiza una supervisa de todos los procesos y procedimientos operativos, forma y educa a todos los componentes de la institución, sean estos jefes de altos cargos, de mando medio o de menor rango y a todo el funcionariado. La idea es, mantenerlos informados constantemente de cualquier cambio, modificación o supresión en la legislación positiva para que de esa forma, todos adecúen sus actuaciones conforme las normativas vigentes.

Constantemente monitorea el funcionamiento del sistema de prevención de riesgos de compliance, planifica, dibuja un conjunto de buenas prácticas en las actuaciones y procedimientos destinados a garantizar la prevención de faltas o hechos punibles, para evitar la responsabilidad penal de los responsables de los entes. Una vez detectado un foco de riesgo, inmediatamente activa los mecanismos preventivos de gestión positiva de esos riesgos, y evitar su ocurrencia.

Conclusiones y sugerencias.

Teniendo en cuenta los objetivos propuestos en el inicio del presente análisis, que son tres, se han encontrado los siguientes hallazgos.

En el decurso del caso en estudio, se ha identificado que la institución pública agresora ha incurrido en varias formas de violencia: violencia económica, psicológica, contra la dignidad, laboral - institucional contra la mujer. Estas u otras formas de violencia están expresamente desaprobadas por las normativas nacionales y supranacionales vigentes.

Así también, se observa que el órgano judicial aplica en forma parcial los principios rectores contenidos en el artículo 46 de la ley 5777/16, ello, respecto a los requisitos de admisibilidad para la adopción de medidas de protección, pues sabido es que, estas, por su naturaleza, se rigen por características especiales, como ser: de que deben son dictadas inaudita partes sobre la base verosimilitud, la que se presume, son autosatisfactivas. Por lo que, para la víctima de la violencia institucional de caso, el costo de la violencia es elevadísimo, existe afectación de recursos, tiempo en el ámbito familiar, el microclima de tensión en el ámbito laboral, ha acarreado grave afectación de la psique, la mujer debe seguir una psicoterapia para una recuperación al grado deseado, de suerte, posee seguro médico pagado por la institución donde labora.

La institución pública agresora no posee un departamento, oficina o sección, especialistas en derechos humanos, encargado de la verificación del cumplimiento cabal de las normativas vigentes ante casos de denuncias por violencia institucional. Ante casos verificados como estos, surge la necesidad fáctica y jurídica de que las instituciones públicas y privadas cuenten con un

departamento, oficina o sección encargada de la verificación del cumplimiento cabal de las normativas vigentes ante casos de denuncias por violencia institucional. Todo ello, teniendo en cuenta que, cada caso es un reflejo de otros más grandes y complejos.

Se sugiere, la implementación, como política pública, la figura del compliance officer en cuestiones de género, expertos en derechos humanos, sección o departamento encargado del cumplimiento normativo en la materia, uno exclusivo, en la institución, lo cual ayudaría a detectar a tiempo situaciones de riesgo y prevenir violencias contra las mujeres como así también resguardar la integridad institucional, haciendo coincidir las prácticas institucionales con el motivo o razón de ser de la ley N° 5777/16 y otras leyes atinentes. Sirve de filtro para que la institución no cometa faltas o hechos punibles, sea por acción o por omisión.

Si bien no existe una disposición legal que obligue la creación de esta dependencia pero la necesidad es tangible y su utilidad redundante en beneficio de todos, tanto para las instituciones, funcionarios, como para terceros que concurren a la institución o realizan cualquier intercambio de productos o servicios; pues, cumple un rol de garante del cumplimiento de las normas.

Referencias bibliográficas

Acordada N° 633 del 01/06/2021, Que ratifica el contenido de Las 100 Reglas de Brasilia, sobre acceso a la justicia de las personas en Condiciones de vulnerabilidad. Disponible en la siguiente página web: https://www.csj.gov.py/Par97017/reglamentaciones/modulos/repsoletexto.asp?codigo_acord=1101

Ley N° 1337/1988, del 04 de noviembre de 1988. Código Procesal Civil. Disponible en la siguiente página web: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3038/ley-n-1337-codigo-procesal-civil>

Ley N° 1600/2000, De Violencia Doméstica. Disponible en la siguiente página web: <https://www.bacn.gov.py/conoce-tu-ley/8916/violencia-domestica-ley-n-160000->

Ley N° 5777/2016, De Protección Integral A Las Mujeres, Contra Toda Forma De Violencia. Disponible en la siguiente página web: <http://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8356/ley-n-5777-de-proteccion-integral-a-las-mujeres-contra-toda-forma-de-violencia>

Resolución de la Secretaría de la Función Pública SFP N° 516/2016, “Por la cual se aprueba el Protocolo de Intervención y Guía de Atención para Casos de Discriminación y Acoso Laboral en la Función Pública”. Disponible en la siguiente página web: <https://www.sfp.gov.py/cajaherramientas/public/busqueda/busqueda.xhtml?tipoNormativa=8a81b2895a18981e015a18a7e9e10006&showSearch=true&navId=760cd2f4-ede3-4c58-85ab-d8e5a28b9f74>

Resolución de la Secretaría de la Función Pública SFP N° 387/2018, de fecha 08 de junio de 2018, “Por la cual se aprueba el Protocolo de Actuación ante casos de Violencia Laboral con Perspectiva de Género”. Disponible en la siguiente página web: <https://www.sfp.gov.py/cajaherramientas/public/busqueda/busqueda.xhtml?tipoNormativa=8a81b2895a18981e015a18a7e9e10006&showSearch=true&navId=760cd2f4-ede3-4c58-85ab-d8e5a28b9f74>

Resolución, A. I. N° 14 de fecha 20 de setiembre de 2021, emanada de la Judicatura de Paz de la ciudad de Ququyhó.

Trabajo 2

Autora: Miryam Beatriz Torales Benitez

Temática: Estrategias para abordar la violencia contra las mujeres.

Título: Estudio de caso sobre violencia familiar en el ámbito penal.

Fecha: abril de 2024.

Introducción

El presente trabajo aborda un caso sobre Violencia Familiar, de la que fuera víctima SUSANA (nombre ficticio) por parte de su esposo PEDRO (nombre ficticio), quienes a su vez tienen dos hijas en común, de 6 y 12 años respectivamente, al tiempo de los hechos, teniendo como punto de partida uno en particular ocurrido en el año 2020; el análisis se circunscribe a la actuación Policial inicial, la investigación fiscal en cuanto hace a la calificación del hecho punible y algunas cuestiones probatorias que son relevantes para este tipo de casos, así como el acompañamiento de la Querrela y la Sentencia Definitiva.

Es por ello que inicia con el relato del hecho, para luego revisar las actuaciones, conforme al principio de la debida diligencia y la aplicación de la perspectiva de género principalmente, ya que el caso en sí contiene diferentes aristas que podrían ser analizadas de forma más amplia, tan solo la sentencia ameritaría incluso realizar un análisis comparativo con sentencias de años anteriores en casos similares, pero que ya sería objeto de otro estudio.

Con esta tarea se podrá visualizar con mucha claridad obstáculos para el acceso efectivo a la justicia de las mujeres víctimas de violencia, así como para la obtención de una pena justa; la importancia de la intervención inicial tanto en la toma de la denuncia como en la investigación y comprobación inmediata de los hechos, con profesionalismo, conocimiento y aplicando las normativas y principios vigentes para los tipos de hechos, como el sometido al análisis, porque una falla inicial puede tener varias consecuencias en el presente caso se denota una de ellas.

Con base a lo concluido se expone estrategias para hacerle frente aquellas falencias, pero; pero en contrapartida también se denota avances que son absolutamente motivadores tanto desde la perspectiva de la investigación, así como desde la del Juzgamiento de la causa, que abrieron paso a la posibilidad de que el agresor no que en total impunidad.

ESTUDIO DEL CASO “PEDRO LOPEZ S/VIOLENCIA FAMILIAR”

1. Antecedentes del caso

En fecha 17 de marzo del año 2.020, siendo aproximadamente las 22:30 horas, llegó la casa conyugal el Sr. Pedro, en aparente estado etílico dirigiéndose directamente al dormitorio de sus hijas N.N de 12 años y N.N. de 6 años, quienes se encontraban durmiendo en compañía de la víctima SUSANA, lo cual generó una discusión entre ambos pasando a ser agredida físicamente ésta última; a quien el agresor le propinó varios golpes en la cabeza con la mano abierta, luego la arrastró por el pasillo de la casa estirándola del cabello, lo cual despertó a las niñas y quedaron observando lo que estaba ocurriendo, al tiempo de pedir desesperadamente a su padre que soltara a su madre. Esta situación generó una denuncia por parte de SUSANA en la Comisaría de su ciudad; dicha institución realizó la remisión al Juzgado de Paz, donde fueron dictadas las Medidas de Protección a favor de la víctima, siendo una de ellas la exclusión del hogar del denunciado y la correspondiente orden de alejamiento.

Posterior a esta situación, la relación de pareja fue restablecida bajo la promesa de PEDRO de que cambiaría su conducta, sin embargo, fue transcurriendo el tiempo y la actitud violenta de PEDRO no se atenuaba a pesar de las medidas de seguridad ordenadas en su oportunidad, por ello se produjo una nueva ruptura de la relación de pareja, el agresor siguió con las agresiones verbales, amenazas, amedrentamientos; expresando SUSANA que llegó al extremo de enviar mensajes a una de sus hijas en fecha 12 de noviembre del año 2.022, expresando que conocerían su lado malo, en esa noche - madrugada la casa en la cual residían la víctima y sus hijas fue incendiada, mientras éstas no estaban en la vivienda; la víctima le atribuyó la autoría a PEDRO, quien estando en conocimiento de que no había nadie en la casa, procedió a incendiarla como represalia y amedrentamiento; este hecho que evidentemente causó un gran perjuicio patrimonial, con la pérdida total de la casa y causó el categórico aumento del temor y la angustia de las mismas. Entre la denuncia del año 2020 hasta la del 2022 se produjeron otros hechos más que fueron denunciados por SUSANA.

Denuncias formuladas por Susana: Violencia familiar, ante la Comisaría en fecha 17 de marzo de 2020; **Violencia familiar:** ante la Comisaría en fecha 28 de noviembre de 2020; **Daños a bienes personas:** ante la Comisaría en fecha 16 de octubre de 2022 (daño a las cubiertas de su vehículo); **Daños a bienes personales:** ante la Comisaría en fecha 29 de octubre de 2022 (lanzamiento de piedras contra el vehículo y su casa rompiendo tejas, manifestando que sospechaba de su esposo); **Daños a bienes personales:** ante la Comisaría en fecha 13 de noviembre de 2022 (quema de vivienda, manifestando que sospechaba de su esposo).

2. Investigacion Penal

2.1. Policial:

La denuncia por violencia familiar de fecha 17 de marzo de 2020 (física y psicológica), fue remitida al Juzgado de Paz para la toma de Medidas de Protección, no así al Ministerio Público, así como tampoco la de fecha 28 de noviem-

bre de 2020 (violencia familiar, violencia psicológica), esta última pese a no ser la primera incluso, cabe recordar en ese tiempo ya estaba en vigencia la Ley No. 5777/16 el cual en su artículo 40 numeral 2) inc. a) y b) dispone que: “...Todos los funcionarios de la Policía Nacional y de las Unidades o Comisarías Especializadas para la atención de la violencia contra la mujer, deberán: a) Recibir en forma inmediata las denuncias sobre hechos de violencia, garantizar la integridad física de la denunciante y sus dependientes y remitir el caso con todos los informes pertinentes al juzgado competente y al Ministerio Público. b) Presentar el informe oficial al Ministerio Público sobre las actuaciones de la denuncia dentro de las seis horas contadas desde el inicio de la intervención...”, siguiendo el lineamiento del art. 3 de la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA; claramente tenían la obligación de remitir al Ministerio Público la primera promesa de agresión física y psicológica en presencia de las niñas y la segunda tenía la agravante de no ser la primera, pero aun así no cumplieron con esa obligación.

Las otras denuncias posteriores la incurrieron como “daño”, así también la referente a la quema de vivienda; pero ésta sí fue remitida a la Fiscalía, sin embargo, conforme al tipo penal mencionado en el Acta de Denuncia como “daño”, pese a la gravedad del hecho el caso se orientaba a que sea encuadrada en el art.157 del C.P. que tipifica el daño y este a su vez conforme al art. 17 inc.13 del C.P.P. constituye delito de acción penal privada, lo que implicaría un motivo para la desestimación de la denuncia. De esa forma en dos años ni una respuesta efectiva ha tenido SUSANA del sistema penal; quien presentaba signos evidentes de daño emocional por la situación, pese a todas las denuncias que realizó.

27. Los jueces, magistrados y árbitros no son los únicos agentes del sistema de justicia que aplican, refuerzan y perpetúan los estereotipos. Los fiscales, los encargados de hacer cumplir la ley y otros agentes suelen permitir que los estereotipos influyan en las investigaciones y los juicios, especialmente en casos de violencia basados en el género, y dejar que los estereotipos socaven las denuncias de las víctimas y los supervivientes y, al mismo tiempo, apoyan las defensas presentadas por el supuesto perpetrador. Por consiguiente, los estereotipos están presentes en todas las fases de la investigación y del juicio, y por último influyen en la sentencia. (Comité CEDAW, 2015, p.14-15)

Se demuestra una falta de visión de género de parte del Personal Policial que ha tenido contacto con la víctima, para identificar el contexto integral y el ciclo de la violencia que se les presentaba de forma notoria en el caso y también de estereotipos que se vinculan con la aceptación de un cierto grado de violencia hacia la mujer, en este caso la esposa por parte de su esposo, minimizando así la situación, con ello no dieron trascendencia a las denuncias por violencia familiar y ocultaron bajo la figura del daño otros hechos que también constituye violencia familiar, incluso uno de tal gravedad que significó el incendio de la vivienda de la víctima; igualmente surge palpable el incumplimiento de la debida diligencia al no realizar las remisiones al Ministerio Público conforme lo dispone las normas transcritas anteriormente.

En particular, en lo que hace a la denuncia sobre el incendio de la vivienda se ha notado también una grave violación de la debida diligencia por parte

del Dpto. de Criminalística y demás intervinientes, pues obviaron realizar las diligencias investigativas de forma inmediata y aplicar los procedimientos de enfriamiento y preservación del lugar del hecho, que con posterioridad ya no tendrían sentido; en ocasión del juicio oral uno de los personales que comparecieron a declarar, sobre todo uno de Criminalística, al ser preguntado por el Tribunal de porque no habían peritado en el momento el lugar, manifestó que no lo pudieron hacer porque estaba muy caliente.

Tampoco aplicaron lo dispuesto en el art. 176 del C.P.P., que dice: “Artículo 176 C.P.P. INSPECCION DEL LUGAR DEL HECHO. La Policía deberá custodiar el lugar del hecho y comprobará, mediante la inspección del lugar y de las cosas, los rastros y otros efectos materiales que sean consecuencia del hecho punible.

El funcionario policial a cargo de la inspección labrará un acta que describa detalladamente el estado de las cosas y cuando sea posible, recogerá y conservará los elementos probatorios útiles, dejando constancia”, en conjunto con el art. 297 numeral 2), 3), 4), 7) y 8) del mismo cuerpo legal, que dice: “Artículo 297. FACULTADES. La Policía Nacional tendrá las facultades siguientes, sin perjuicio de otras establecidas en la Constitución y en las leyes especiales:...2) recibir declaraciones sucintas de quienes hayan presenciado la comisión de los hechos e identificarlos correctamente; 3) practicar las diligencias orientadas a la individualización física de los autores y partícipes del hecho punible; 4) recabar los datos que sirvan para la identificación del imputado y a estos efectos, podrá interrogar al indiciado sobre las circunstancias relacionadas al hecho investigado a fin de adoptar las medidas urgentes y necesarias;...7) vigilar y proteger el lugar de los hechos a fin de que no sean borrados los vestigios y huellas del hecho punible; 8) levantar planos, tomar fotografías, realizar grabaciones en video y demás operaciones técnicas o científicas; 9) recoger y conservar los objetos e instrumentos relacionados con el hecho punible.”, se inspeccionó el lugar pero no se lo protegió ni conservaron evidencias; si la escena del hecho estaba muy caliente debieron practicar las técnicas de enfriamiento o por lo menos esperar que se enfríe el lugar pero con la debida protección y resguardo, a fin de que no se pierdan elementos de prueba; además de ello debieron ubicar a PEDRO en ese momento, donde estaba?, con quienes? que estaba haciendo? qué vestía? notaban alguna situación llamativa en sus prendas? manchas u olores a posibles acelerantes? pero en esa misma madrugada, de forma inmediata ya que SUSANA mencionó en el acto el conflicto de violencia familiar entre otros datos suficientes para entender la situación, sin embargo, no lo hicieron.

Que a fin de ejercer un control equilibrado y responsable sobre la labor investigativa policial, la norma exige que esta institución dentro de las seis horas de su intervención en el hecho punible en cuestión obligatoriamente debe informar al Ministerio Público y al juez Penal de Garantías interviniente, sin que ello sea impedimento que esta institución realice algunos actos de comprobación inmediata, incluso, sin la presencia del fiscal, a no ser que la autorización expresa deba ser cumplida. El fundamento de estas actividades lo encontramos en la urgencia de las mismas, porque evidentemente el retraso en la realización de estos actos urgentes entorpecería enormemente o se perderían aquellos elementos que en ciertos casos serían imprescindibles para el descubrimiento de la verdad. (López, 2019, p.525-526)

Ejerzan la debida diligencia para prevenir, investigar, castigar y ofrecer re-

paración por todos los delitos cometidos contra mujeres, ya sea perpetrados por agentes estatales o no estatales; (Comité CEDAW, 2015, p.21) i) Mejoren la respuesta de su justicia penal a la violencia en el hogar, lo que se puede hacer mediante el registro de las llamadas de emergencia, tomando pruebas fotográficas de la destrucción de bienes así como señales de violencia; y los informes de los médicos o trabajadores sociales, que pueden demostrar cómo la violencia, aun cuando se cometa sin testigos, tiene efectos materiales sobre el bienestar físico, mental y social de las víctimas; (Comité CEDAW, 2015, p.22)

Han incumplido las normativas procesales generales de intervención, investigación, así como las especializadas para este tipo de hechos punibles, en cuanto a las normas generales las previstas en el Código Procesal Penal en cuanto a la comprobación inmediata y las facultades inherentes y las especializadas la debida diligencia, pues no hicieron todo lo que debían en la intervención preliminar.

2.2. Fiscal:

A petición de la víctima bajo patrocinio del Ministerio de la Defensa Pública, posteriormente Querellante Adhesiva, el Agente Fiscal ha aplicado el PROTOCOLO PARA LA INVESTIGACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO FAMILIAR, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO; DEL MINISTERIO PÚBLICO EN COORDINACION CON EL MINISTERIO DEL INTERIOR, LA POLICÍA NACIONAL Y EL MINISTERIO DE LA MUJER, pues no se limitó analizar la denuncia del daño, sino el contexto en general, por ello recibió las denuncias anteriores y redireccionó el proceso, hacia una calificación de los hechos que responda a la situación de violencia vivida por la víctima, desde hacia ya un tiempo, para ello consideró todos los elemento arrimados por la citada parte.

Las denuncias reiteradas fueron consideradas por el Ministerio Público, como una situación que representaba el ciclo de violencia. Cuando el hecho de violencia no sea un hecho aislado y fuera precedido por hechos de violencia anteriores, se puede considerar el testimonio de la persona víctima como sospecha suficiente para que se determine habitualidad (Vázquez, 2018, p.59); es así que también utilizó su atribución para calificar el último hecho de daño considerándolo en el contexto de la violencia familiar y no se encasilló en la denuncia labrada en la Comisaría. También es destacable que la Fiscalía haya ofrecido como prueba el informe Psicológico y la declaración de la Psicóloga, producidos en el proceso ante el Juzgado de Paz y no cerrarse en solo en el examen victimológico de su institución, en primer lugar porque sería revictimizante y en segundo lugar porque la fecha fue fijada ya cuando la causa se encontraba con elevación de la causa a juicio, por lo tanto extemporáneo.

2.3. Querella Adhesiva (MDP).

A partir de la intervención de la Querella Adhesiva, conforme al art. 38 de la Ley No. 5777/16 y el Protocolo de Actuación de la Defensoría Especializada, se pudo coleccionar todas las denuncias anteriores desde al año 2020 además elementos como ser el diagnóstico médico también de ese año, para presentar y solicitar al Ministerio Público la ampliación de la investigación a fin de que también lo haga por el hecho punible de violencia familiar conforme al art.229 del C.P. y leyes modificatorias; ya que en el caso en cuestión se tenía un ciclo

de violencia estructurada de una serie de hechos de violencia cuya gravedad iba acrecentándose, cuanto más el agresor se sentía en la seguridad de la impunidad iría agravándose la situación. Posteriormente agregó instrumentales de acrediten el vínculo y se solicitó la imputación por el hecho punible de violencia familiar.

El pedido tuvo una respuesta favorable por parte del Ministerio Público y Pedro fue imputado por violencia familiar y fue ordenada su detención. En prosecución a la investigación, también fue realizada la Cámara Gesell a las niñas hijas de SUSANA y PEDRO; además fue agregado a la carpeta el informe de evaluación psicológica realizados a SUSANA y PEDRO por la Psicóloga Forense del Poder Judicial, que fuera solicitada y diligenciada en el procedimiento tramitado en el Juzgado de Paz; posteriormente ofrecido el testimonio de la Psicóloga en el juicio oral, pues este elemento de prueba daba la garantía de la imparcialidad y fue luego sumamente relevante en el Juzgamiento de la causa, para obtener una condena, máxime porque la Psicóloga de la Fiscalía fijó fecha de la entrevista de forma extemporánea, pese a los pedidos oportunos realizados a la misma.

3. Juzgamiento y Sentencia Definitiva

El Tribunal dividió el análisis en relación a los hechos del 17 de marzo de 2020 y 13 de noviembre de 2022, habiéndose producido varios elementos de pruebas se hace referencia a lo más relevante; en este sentido es destacable la preponderancia dada por el Tribunal de Sentencia a la declaración de víctima, mencionando que era creíble, se la notaba sincera y no cayó en contradicciones, apoyándose también en la declaración de la Psicóloga.

La violencia física se encontró plenamente probada con los elementos producidos, además del ámbito en que ocurrieron los hechos (denuncia del 17 de marzo de 2020); pero lo resaltante es la valoración positiva del informe y declaración de la Psicóloga del Poder Judicial, que es una diligencia que no fue producida en la investigación pero que fue introducida de forma legal y la defensa tuvo la garantía suficiente de hacer sus observaciones y aclaraciones al ser citada la Psicóloga como testigo en juicio; por ello se tuvo probado el daño psicológico y es mas señala el Tribunal: "...evidenciando una conducta dominante sobre la misma imponiéndose con poder para disponer de su integridad física, estas circunstancias han sido reforzada con el informe psicológico y la declaración de la Lic. NNN, con la cual se ha constatado que presenta un estado psico-emocional vulnerable, heridas emocionales por vivencias traumáticas...", con esta valoración conjunta de elementos probatorios los Juzgadores identificaron la asimetría de poder en la pareja, aspecto sumamente positivo.

Otra cuestión interesante es que, ante la pretensión de la defensa de desacreditar la denuncia por daño (quema de vivienda), expuesta en la porción de hechos tanto en la imputación como en la acusación por el hecho de violencia familiar, sin embargo, el Tribunal expresó que la descripción de violencia física y psicológica inserta en el tipo del tipo penal del art.229 del C.P. se hace extensiva a la del daño patrimonial; que además del perjuicio, el acto en sí es una forma de ejercer amenaza y amedrentamiento y ésta es una forma de violencia psicológica. Ahora bien, una situación que ya fue señalada antes y tuvo una gran repercusión en la condena, es el hecho de que, si bien se probó que existió el hecho del incendio y daño patrimonial consecuente, el daño psi-

cológico de SUSANA (mencionan los juzgadores), no se ha podido establecer de forma clara que haya sido PEDRO el autor y que el Departamento de Criminalística ha fallado en este punto, pues no realizó su trabajo en el momento mismo en que ocurrió todo, como deberían haberlo hecho.

Corte IDH. Caso Cruz Sánchez y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 17 de abril de 2015. Serie C No. 292. 460. En virtud de lo anterior, la Corte dispone que el Estado debe conducir eficazmente la investigación y/o el proceso penal en curso sobre los hechos relacionados con la ejecución extrajudicial de Eduardo Nicolás Cruz Sánchez con la debida diligencia y en un plazo razonable para identificar, procesar y, en su caso, sancionar a los responsables. La debida diligencia en la investigación implica que todas las autoridades estatales correspondientes están obligadas a colaborar en la recolección de la prueba, por lo que deberán brindar al juez, fiscal u otra autoridad judicial toda la información que requiera y abstenerse de actos que impliquen la obstrucción para la marcha del proceso investigativo. (Corte IDH, Cooperación Alemana, 2020, p.99)

Conclusión

El caso que fue expuesto, en su transitar desde la denuncia hasta la sentencia en juicio oral, pone de manifiesto que es imperiosa la capacitación del Personal Policial encargado de la toma de la denuncia, en particular en cuestiones vinculadas al ciclo y tipos de violencia, en concordancia de las normativas que rigen su actuar, a los efectos de que incurran de forma correcta los hechos denunciados de forma tal que no constituya un obstáculo para el acceso a la justicia.

Análisis de género. Es una herramienta clave que ayuda a reconocer, comprender y hacer visible de qué manera el género incide en las violaciones de los derechos humanos y cómo estas violaciones tienen un impacto diferenciado en las mujeres, en los hombres y en otros individuos. (Naciones Unidas, 2019, p.7)

Corte IDH. Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018. Serie C No.

371. 338. La Corte declaró en la presente Sentencia, *inter alia*, que el Estado incumplió con el deber de investigar los actos de tortura y violencia sexual sufridos por las once mujeres víctimas del presente caso. Ello debido al retardo injustificado de 12 años desde el momento en que ocurrieron los hechos; a la falta de diligencia en el procesamiento de las denuncias y la recolección de la prueba; a la omisión de investigación de todos los posibles autores y el seguimiento de líneas lógicas de investigación, y a la ausencia de una perspectiva de género en las investigaciones aunado a un tratamiento estereotipado por parte de las autoridades a cargo de la investigación. (Corte IDH, Cooperación Alemana, 2021, p.171)

Los hechos de daños denunciados, no han sido visualizados en el contexto de los hechos de violencia familiar continuos, sino de forma particular y aislados de la situación real; lo que generó un tiempo perdido en la persecución penal y sumado con la falta de remisión de las denuncias de violencia familiar al Mi-

nisterio Público, tuvo como consecuencia la escalada de la violencia. Con la intervención de la Sra. SUSANA en la investigación fiscal y luego como Querellante, se transformó y encaminó el proceso hacia el hecho punible de violencia familiar, con todo lo que eso conlleva, ya que antes de ello ninguna de sus denuncias había tenido más progreso que la imposición de Medidas de Protección, que teniendo en cuenta las denuncias reiteradas eran insuficientes. La falta de la debida diligencia en la investigación policial; la intervención en el incendio, considero que no visibilizaron el contexto en que ocurrió el hecho, también por falta de capacitación, y en consecuencia, aplicación de la perspectiva de género, pues lo consideraron como hecho aislado y no como una escalada del ciclo de violencia que así iba agravándose.

Además debería de adoptarse un sistema de registro de denuncias que permita de forma rápida, en la misma Comisaría, percatarse si es la primera denuncia o es reiterativa, y esta misma situación aclararla ya siempre en la nota de remisión de la denuncia al Ministerio Público, para que éste conforme a su Protocolo imprima el trámite que corresponda teniendo el panorama total de la situación.

Lo positivo notablemente también se tiene al valorar positivamente y de forma tan contundente el Tribunal de Sentencia el informe y el testimonio de la Psicóloga del Poder Judicial, que fue preparada estratégicamente por la Querella para hacer frente al inconveniente que significaría no contar con el examen victimológico, teniendo en cuenta la práctica rutinaria que consiste en la demora de este elemento de prueba sumamente importante conforme a la naturaleza del tipo penal.

La identificación de la asimetría de poder en la relación de pareja, por parte del Tribunal; el valor probatorio del testimonio de la víctima y la interpretación de la denuncia del daño dentro del tipo penal de violencia familiar también sin ninguna duda constituye aspectos positivos y avances que merecen ser destacados.

Referencias Bibliográficas

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas. (2015). Recomendación 33 sobre acceso de las mujeres a la justicia. Recuperado de Recomendación General N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. CEDAW/C/GC/33 (acnur.org)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos y Cooperación Alemana. (2020). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 25. Orden público y uso de la fuerza. San José, Costa Rica. Recuperado de r39749.pdf (corteidh.or.cr)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos y Cooperación Alemana. (2021).
- Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 4 sobre Derechos Humanos de las Mujeres. San José, Costa Rica. Recuperado de cuadernillo4_2021.pdf (corteidh.or.cr)
- Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado. (2019). Integración de la perspectiva de género en las investigaciones en derechos humanos guía y práctica. New York y Ginebra. Recuperado de IntegratingGenderPerspective_SP.pdf (ohchr.org)
- Ley No. 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de violencia.
- Ley No. 1286/98. Código Procesal Penal Paraguayo.
- Ley No. 1.160/97 y modificatorias. Código Penal Paraguayo
- López, M. (2019). Código Procesal Penal, Concordado, Comentado, Comparado, Modificado y Ampliado. Asunción, Paraguay. Editorial: Intercontinental.
- Protocolo de Actuación de la Defensoría Especializada en la Ley No. 5777/16
- Protocolo para la investigación de la violencia contra la mujer en el ámbito familiar, desde una perspectiva de género; del Ministerio Público en coordinación con el Ministerio del Interior, la Policía Nacional y el Ministerio de la Mujer
- Vázquez, A. (2018). Violencia Doméstica, Intrafamiliar y Delitos Conexos. Asunción, Paraguay. Editorial: Intercontinental.

Trabajo 3

Autora: Fernando Ríos Mareco

Temática: Desafíos y Beneficios del Acceso de las Mujeres a Altos Cargos

Título: Desafíos y beneficios del acceso de las mujeres a altos cargos.

Fecha: abril de 2024.

DESAFIOS Y BENEFICIOS DEL ACCESO DE LAS MUJERES A ALTOS CARGOS

1- Introducción.

Al iniciar este trabajo me permito destacar la iniciativa del Ministerio de la Defensa Pública en incentivar que sus colaboradores puedan sentirse importantes y que por medio de la investigación puedan ser reconocidos, escribir hoy en día es un gran desafío para nuestra generación y únicamente con este tipo de propuestas podemos propiciar una cultura dentro de las instituciones de poder escribir y así aportar a los diversos temas que nos interesan en nuestro ámbito.

El tema que elegí me pareció muy interesante, y creo que desde el punto de vista de un varón se puede tener una óptica diferente, porque estamos acostumbrados que estos temas sólo sean desarrollados por mujeres, con expositores del género femenino y con un auditorio lleno de mujeres.

Los desafíos que tiene una mujer para llegar a un alto cargo creo es un tema muy apasionante para debatir y para que la sociedad sepa cual difícil sigue siendo aún llegar para una mujer, y una vez que llega se encuentra con diversos obstáculos que tal vez no le permiten desarrollar al 100 por ciento sus habilidades y sus deseos.

Es por ello que elijo este tema y espero pueda aportar no solo para esta actividad que está programada, si no para una sociedad que aún está lejos de permitir una igualdad real de las mujeres con los varones en la llegada a los altos cargos de decisión en nuestro país.

2- Desarrollo

2.1 Marco Legal

Para poder iniciar con nuestro trabajo vamos a partir sobre que artículos se podrían relacionar con nuestro tema, y sobre qué pueden respaldarse las mujeres a la hora de exigir igualdad de oportunidades.

En el artículo 46 de la Constitución Paraguaya expresa que : “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien”.

Así mismo el Artículo 48 de nuestra carta magna establece: «El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. A partir de estos artículos vamos a ir desarrollando nuestro tema y analizar si en verdad estás expresiones de nuestra constitución realmente se cumplen.

2.2 La lucha histórica de las mujeres.

Para poder analizar nuestro presente y proyectar nuestro futuro creo siempre analizar los hechos del pasado y aquí veremos cómo las mujeres han luchado a lo largo de la historia, las dificultades y diferencias con las que han lidiado. En Roma, la mujer era excluida de forma expresa de la vida pública con una división entre sexos sustentada en la inferioridad jurídica de la mujer.

En muchos casos, las mujeres romanas se identificaban estrechamente con el papel que se les atribuía en la sociedad: el deber de cuidar del hogar y de formar una familia (*pietas familiae*), en particular, de tener hijos legítimos, lo que conllevaba un matrimonio precoz.

La mujer era considerada como una cosa y estaba exclusivamente bajo las órdenes del pater familias. Por medio de los esponsales rápidamente ya tenían designado a su futuro marido y con la dote sus bienes formaban pasaban a la administración del marido, se imaginan ustedes en esa época la nula participación que tenían las mujeres en decidir por ella mismas.

El derecho Romano sentó las bases para las futuras legislaciones y las mujeres ya arrancan con desventaja en este proceso histórico.

A lo largo de la historia la mujer siempre fue vista como un respaldo al varón, quien era el que tenía por una cuestión cultural la oportunidad de acceder a los cargos, pero históricamente siempre hubo una mujer como sostén que ayudó en el proceso de construcción de las naciones.

2.3 Los primeros pasos hacia los derechos políticos. Derecho al sufragio.

En algún momento tuvieron que haber mujeres que se levantaron ante la falta de oportunidades, y cambiar su función de solamente ser la encargada de criar a los hijos y administrar un hogar, a pasar a ser protagonistas.

Las mujeres tuvieron grandes luchas y conquistas que tardaron en llegar. Las mujeres no tenían derecho a votar y mucho menos a ser electas para los cargos importantes y la primera barrera era justamente la de poder ser parte de la elección de las autoridades, debemos recordar cómo se fue dando en la historia el derecho al sufragio y quienes dieron los primeros pasos Matilde Hidalgo, también conocida por el uso de su firma de casada como Matilde Hidalgo de Procel fue una médica, poeta y activista feminista ecuatoriana. Matilde Hidalgo fue la primera mujer en Latinoamérica en votar en una elección nacional, así como la primera ecuatoriana en obtener un doctorado en medicina. Hidalgo luchó por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y ahora es consagrada como uno de los personajes más importantes en la historia ecuatoriana.

En Europa las mujeres pudieron ejercer su derecho a voto por primera vez en Finlandia (entonces una región del Imperio ruso), en 1907, llegando a ocupar incluso escaños en el parlamento (primer caso en el mundo). Le siguieron pocos años después Noruega y Suecia.

La legislación internacional reconoció el sufragio femenino a través de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas En 1948.

El sufragio femenino en Paraguay tuvo lugar por primera vez en 1961, tras la promulgación de la ley 704/61, de derechos políticos de la mujer. Las mujeres paraguayas fueron las últimas en Sudamérica en conquistar su derecho a la ciudadanía política por ley.

El primer intento de conceder este derecho universal fue en el año 1919, según periódicos de la época. En las columnas de opinión se podía leer lo que signifi-

caba para la sociedad conservadora de la época, que la mujer llegue al poder del voto- “Decían que darle estos derechos a las mujeres implicaba el inicio de la rebeldía femenina, era abrir una puerta que ellas se nieguen a casarse y a tener hijos, que ‘apeligraba’ la familia y que sería destruida. Otra opinión se basaba en si las mujeres votaban, luego ya iban a querer usar pantalones o iban a querer salir a la calle sin el permiso de su padre o marido, y esto significaba todo un escándalo para la opinión pública”, cuenta la investigadora e historiadora Ana Barreto.

Ayer mas que hoy, no era muy fácil para las mujeres involucrarse en cuestiones de feminismo por el machismo estructural existente. Y es que ningún padre podía permitir que su hija se vinculara en actividades del feminismo y fue gracias a mujeres docentes y universitarias que se consolida esta lucha. “Todavía hay mucho trabajo por hacer, pero hay muchísimo trabajo que se hizo, eso me parece importante y tenemos que agradecerle a estas mujeres que estuvieron antes que nosotras luchando por cosas que hoy nos parecen normalísimas, mujeres como Serafina Dávalos, Coca de Lara castro, Ramona Ferreira, Mercedes Sandoval y un montón de mujeres que estuvieron antes y lucharon para que los derechos sean reales y efectivos. Hay mucho trabajo porque hoy se nota un avance conservador contra las mujeres, al que debemos estar muy atentas”, finalizó Clemen Bareiro Bareiro.

2.4 Las primeras en llegar.

Jeannette Rankin fue la primera mujer elegida para la Cámara de Representantes de Estados Unidos y primera mujer en el Congreso. Miembro del Partido Republicano, llevó una larga vida como trabajadora social, activista, y pacifista.

Shirley Anita St. Hill Chisholm fue una política, educadora y escritora estadounidense que en 1968 se convirtió en la primera mujer afroamericana elegida para el Congreso de los Estados Unidos.

En Paraguay en 1963 Se eligen a las dos primeras mujeres parlamentarias: **Bienvenida de Sánchez y Dolores de Miño.**

Serafina Dávalos nació en la ciudad de Ajos, hoy Coronel Oviedo, en 1883, En la tesis que le valió el doctorado como la primera abogada paraguaya en 1907, Serafina Dávalos argumentaba sobradamente el porqué de la justicia en igualar jurídicamente a hombres y mujeres.

Alicia Puchetta de Correa fue la primera mujer en llegar al cargo de Ministra de la Corte Suprema de Justicia y ser Presidente de ese poder del estado.

Hasta ahora Paraguay no ha tenido una Presidenta del Poder Legislativo ni una Presidenta de la Republica (Ejecutivo).

2.5 Analizaremos los artículos constitucionales con respecto al tema.

Art. 46: Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien.

Según este artículo todos los paraguayos, mujeres y varones tenemos los mismos derechos y debemos ser tratados por igual en especial en nuestra dignidad. No debe haber barreras y si las existiere el estado mismo debe eliminarlos y por sobre todo rechazando las discriminaciones de todo tipo.

Si este artículo es aplicado como corresponde, hacemos la siguiente pregunta; porque aún existe una abismal diferencia de igualdad de oportunidades entre los varones y las mujeres, más adelante compartiremos algunos datos pero es muy evidente que hasta hoy en día las mujeres siguen teniendo un bajo porcentaje de participación en los diversos niveles de la sociedad, mayormente ocupados por varones. Iguales en dignidad? Que podemos decir sobre dignidad; El concepto de dignidad es la expresión profunda del respeto por los seres humanos, de la empatía que existe entre todas y todos nosotros y del valor de cada individuo. La dignidad es un valor compartido por todas las personas y todas las culturas. La dignidad se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecemos respeto sin importar cómo seamos. Partiendo de estos breves conceptos me permito hacer la siguiente pregunta, tratamos con suficiente dignidad a las mujeres? Las respetamos? Somos suficientemente dignos con ellas?

NO, la cultura machista hace que en vez de avanzar en una sociedad con dignidad para los varones y mujeres sigamos sufriendo hechos que nada nos llevan a esos deseos.

La violencia física y psicológica sigue estando a la orden como hechos punibles que lamentamos día a día.

No está más decir que la Defensoría Pública cuenta en cada sede con una oficina especializada para ayudar a las mujeres que sufren violencia y en esa dependencia se dispone de un defensor y funcionarios, ahora me pregunto, si somos iguales en dignidad y en el trato debería existir ese tipo de asistencia a las mujeres, o simplemente vamos a normalizar este tipo de acciones y habilitar cada vez más oficinas especializadas.

Podemos citar: Los acosos laborales, salarios diferenciados con los varones, falta de acceso a programas de salud, si no somos iguales en dignidad ni en derechos, ¿cómo pretendemos que las mujeres lleguen? Linda pregunta a responder.

Artículo 48: El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales.

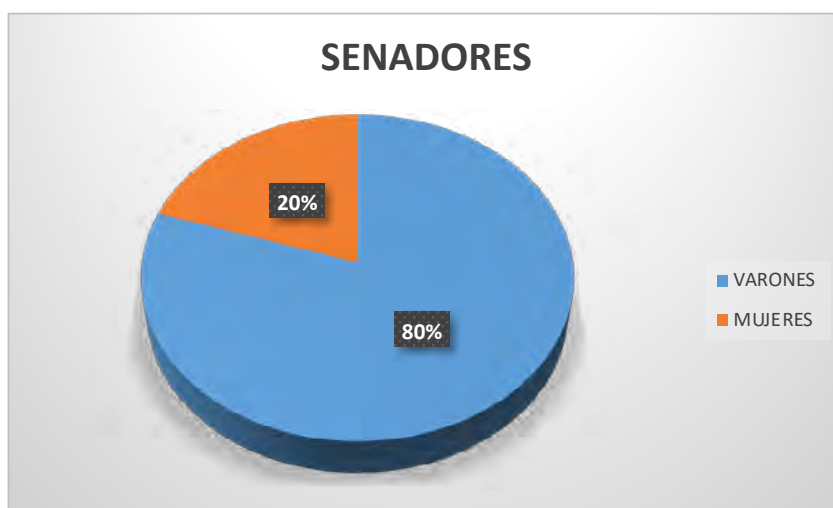
Este artículo es similar al anterior solo que agrega otros puntos interesantes para debatir; expresa que tanto varones como mujeres somos iguales en derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales.

Primer punto iguales en derechos civiles y políticos, vamos a desarrollar qué entendemos por derechos civiles y adecuarnos a los que nos interesa; derechos civiles son conjuntos de derechos o libertades básicas de las personas, que protegen intereses individuales, y conforman una posición constitucional del individuo frente al Estado; entre otros, abarcan los derechos a la vida, a la integridad personal, a la igualdad ante la ley, o a la libertad y seguridad personales, Ejemplos de derechos civiles y políticos incluyen el derecho al voto, el

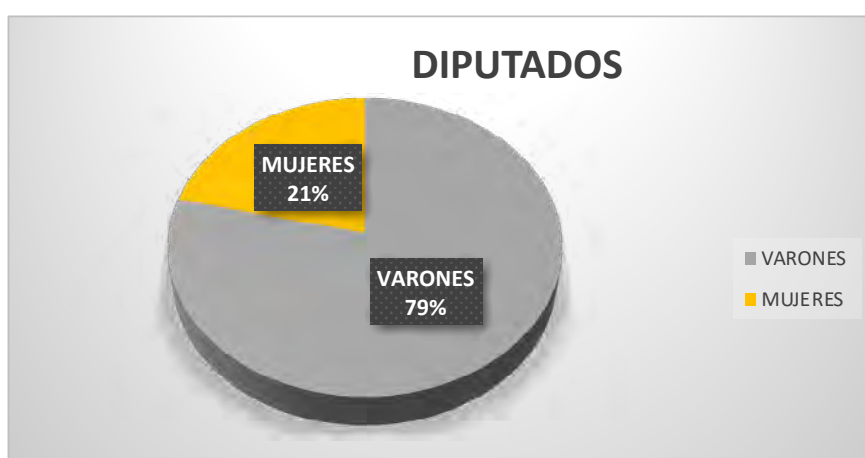
derecho a un juicio justo, el derecho a los servicios gubernamentales, el derecho a la educación pública, el derecho a un empleo remunerado, el derecho a la vivienda, el derecho a utilizar instalaciones públicas, la libertad de religión. Sobre el tema que presentamos podemos mencionar derecho al voto, a ser electas y obviamente ocupar altos cargos. Cual es la situación real con respecto a estos derechos, recordemos que las mujeres paraguayas fueron las últimas en obtener el derecho al voto en América, actualmente como están representadas las mujeres en los altos cargos.

EN EL PODER EJECUTIVO el Presidente y Vice Presidente son varones , de los Ministerios más importantes: el de Educación, Agricultura, Interior, Justicia, Economía, Vivienda y Urbanismo son VARONES , solo la cartera de Salud, Obras Publicas y la Secretaría de Gabinete de la Presidencia esta liderada por una MUJER , reiteramos entre los Ministerios mas importantes, dejando en claro una minoría de mujeres en el ejecutivo.

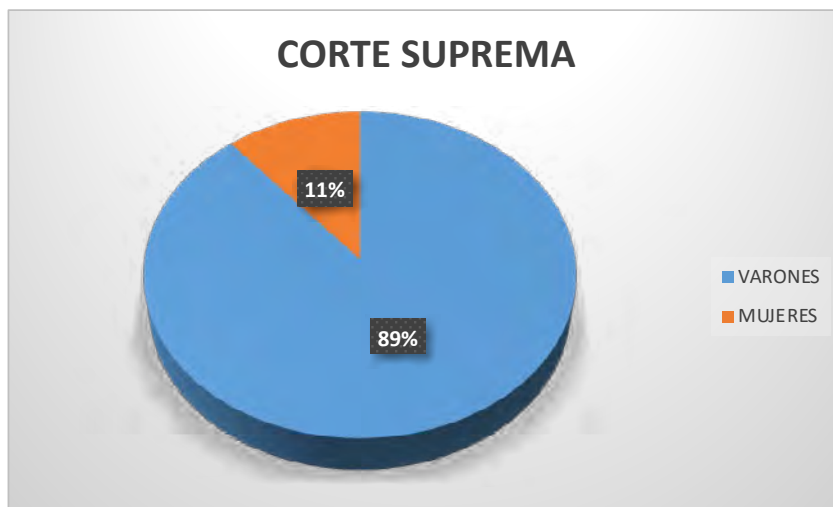
En el PODER LEGISLATIVO; en la CÁMARA DE SENADORES de 45 Espacios solo 9 son ocupados por las mujeres.



En la CÁMARA DE DIPUTADOS de 80 Diputados solo 17 son mujeres.



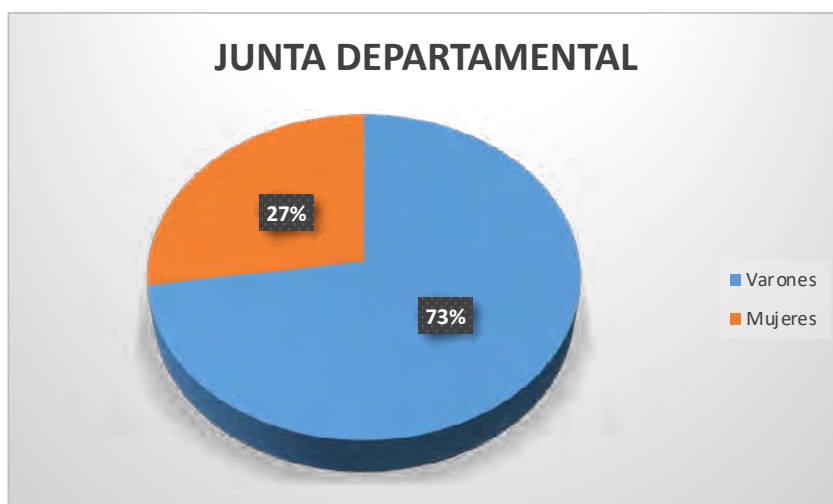
EN EL PODER JUDICIAL de los 9 Ministros de la Corte solo la Ministra Carolina Llanes representa a las mujeres.



En la Junta Municipal de San Juan Bautista de 12 CONCEJALES MUNICIPALES solo 2 son mujeres.



En la Junta Departamental de Misiones de 11 CONCEJALES DEPARTAMENTALES solo son 3 mujeres.



Para seguir analizando otros estamentos , el Tribunal Superior de Justicia Electoral de los 3 ministros, todos son varones, el Fiscal General , el Contralor. todos varones .

EL MINISTERIO DE LA DEFENSA PÚBLICA parece ser un bastión de las mujeres debido a que desde que se cuenta con un Defensor General, todas han sido mujeres.

Noyme Yore Ismael
Selva Morel de Acevedo
Lorena Segovia Azucas

Si bien los Partidos políticos han hecho modificaciones para la inclusión de las mujeres en las listas de espacios de representación, finalmente en las elecciones no son electas, de acuerdo a los resultados reales, son incluidas de manera obligatoria por los estatutos pero no son votadas.

Podemos decir que no hay igualdad de derechos civiles y políticos.

Los derechos económicos, sociales y culturales incluyen los derechos a la alimentación, a la vivienda adecuada, a la educación, a la salud, a la seguridad social, a la participación en la vida cultural y al trabajo.

Debido al sentido amplio nos enfocaremos en acceso a la vivienda y al trabajo. Nuestro trabajo va camino a desarrollar una difícil realidad que creo es importante debatir para luego soñar con más mujeres en espacios de relevancia, tienen ellas los mismos derechos a otros derechos más importantes para después soñar con ser alguna vez nuestras representantes o conducir el país?.

El acceso a la vivienda es una constante para ellas en todo el País, y no solo para las mujeres pero a nivel general, pero increíblemente la mayoría de las comisiones que buscan acceder a proyectos de acceso a vivienda por parte del estado, son denominados Madres Solteras, si así mismo Madres Solteras , en San Juan Bautista hay una villa de viviendas construidas por el Ministerio de la Vivienda con 60 casas que cuando inicio se denominó Madres Solteras, obviamente después de inaugurarse se cambió el nombre a Monseñor Bogarin, pero en su totalidad las dueñas son mujeres , ahora hay un segundo proyecto en camino y uno de los requisitos es ser mujer de escasos recursos, con hijos que dependen de ellas, y también se llama Madre solteras. Esa es una realidad que podemos ver con la cantidad de juicios de prestación de alimentos y asistencia alimentaria sólo por Defensoria. En síntesis hay mujeres con hijos que no tienen el apoyo del varon, las dejan sin un hogar seguro y con problemas económicos, entonces nos hacemos la siguiente pregunta? **Entre luchar por conseguir un techo, dar de comer a sus hijos o estudiar y luchar por ocupar un espacio laboral o electivo que muchas veces no es seguro; cual sería la elección de una madre.**

En el ámbito laboral también arrancan con desventajas, en mayoría de las actividades laborales son buscados varones, recuerdo una vez una empresa que no quería contratar mujeres porque cuando se embarazan tienen muchos permisos y no producen como debe ser.

La falta de tiempo para estudiar, por otras situaciones mismas les impiden varias veces concursar contra varones que tienen más tiempo y más apoyo.

Cuando entran en el mundo laboral deben aguantar todo tipo de acosos, los datos de las denuncias demuestran eso.

Por segunda vez respondemos no existen los mismos derechos sociales , económicos y laborales entre el varón y la mujer.

2.6 QUE DICEN NUESTRAS PROTAGONISTAS DEL TEMA?

Me tome el tiempo y la molestia de consultar con algunas mujeres de mi ciudad y departamento que ocupan cargos importantes para saber qué ellas piensan con respecto a la llegada de las mujeres a los altos cargos y la satisfacción y travesía que tienen .

Primeramente la consulta fue para la DEFENSORA ANGELA RONDELLI que es Defensora en la Oficina Especializada contra la Violencia a las mujeres, esta fue su respuesta;

Como me siento: feliz, realizada, independiente, demostrándole al mundo de que si uno quiere puede lograrlo.

Desafíos: casi nulo apoyo, económico, familiar, es también creo una cuestión cultural ya que se mira con otros ojos a una mujer que quiere salir adelante, se sigue con la idea de que la mujer es para la casa.

La Segunda a quien entrevisté fue a la Concejala Municipal de Ayolas CLAUDIA MAUDSLAY y esta fue su respuesta;

El cargo es muy importante si logras las metas que te propones al alcanzar desde este lugar al ser nexa o servidor del pueblo Pero sin recursos y apoyo del jefe comunal es una triste realidad

Realmente no estoy conforme

Me duele no poder hacer nada porque no estoy acostumbrada a no hacer nada.

Presento minutas que puedan favorecer en algo a la comunidad o ciudadana y queda todo en papeles.

La tercera entrevistada fue la Defensora Pública LIZZA PAOLA MAIDANA que hace poco estuvo cómo Coordinadora de Defensores en Misiones y esta fue su respuesta;

Los desafíos de ser Mujer no son realmente fáciles hoy en día

En el ámbito profesional yo veo hoy día a muchas Mujeres que van tomando cargos importantes ..espacios que anteriormente eran mas para hombres hoy día en ese sentido creo que hay un avance importante

Implica mucho tiempo destinado a la Capacitación que implica mucha inversión (tiempo y recursos económicos) que muchas veces son difíciles de afrontar estoy feliz procurando siempre crecer como profesional y persona.

La última mujer a quien entrevisté es la Concejal Municipal de San Juan Bautista LEONARDA CABRERA;

Siento que aprendí a que no me importe tanto los dichos, opiniones de la gente, que en este ambiente no hay amistades y que no hay límites con tal de imponer la voluntad y/o interés.

El mayor desafío son los obstáculos que se presenta por el simple hecho de ser mujer, erradicar los tabúes, y la violencia que hay es el gran desafío.

Analizando los testimonios las 4 mujeres prácticamente coinciden en las dificultades que tuvieron que sortear para llegar al espacio donde están, también reconocen una cultura machista que se sigue instalando de que las mujeres no pueden llegar, ¿es cierto que es una cuestión de nuestra cultura que las mujeres no pueden ocupar cargos importantes? Otra manifestaba que se sentía decepcionada por no recibir el apoyo a sus iniciativas, ¿con lo difícil que significa llegar también no las apoyamos? Estamos viendo que las pocas que llegan también señalan falta de apoyo económico, familiar, social, una gran tarea para nuestra generación será eliminar esos tabúes.

Si bien en gran parte o quizás en el total del trabajo intento demostrar los desafíos que tienen las mujeres para llegar a ocupar los cargos es importante destacar y reconocer el trabajo que ellas hacen cuando están.

2.6 Beneficios

Uno de los beneficios sería la eliminación de la brecha existente entre los varones y las mujeres, así más mujeres se verán motivadas a participar, existe una frase muy conocida que suelo leer; SI UNA LLEGA, LLEGAMOS TODAS.

Tenemos que reconocer que una mujer que lidera en una institución tiene una forma de gobernar diferente a varón, por su naturalidad misma son más organizada, detallistas, proactivas, dinámicas.

La participación de las mujeres en cargos públicos permite contar con la diversidad necesaria para mantener la representatividad de la población de sus países, desarrollar políticas incluyentes y tener modelos a seguir que promuevan mayores niveles de participación de talento femenino en las nuevas generaciones.

Contar con mujeres en cargos públicos podría traducirse en acciones, programas y políticas públicas que denoten mayor empatía con las necesidades de las mujeres en diversos ámbitos.

Mantener y promover una mayor participación de las mujeres, que trabajen en conjunto con los hombres en el sector público, será necesario para afrontar los retos actuales. Las fortalezas y motivaciones de hombres y mujeres permitirán continuar avanzando hacia una realidad más incluyente, que fortalezca el desarrollo y crecimiento de nuestro país.

Conclusión

Podemos concluir diciendo a la par que fuimos elaborando este trabajo nos dimos cuenta de que hay mucho por trabajar en políticas públicas de igualdad entre varones y mujeres, efectivamente no es un problema de nuestra legislación porque tenemos un número importante de leyes que buscan la igualdad entre el varón y la mujer y evitar todo tipo de discriminación. Nuestra Constitución misma consagra estos derechos.

Antes de hablar de los beneficios debemos sobrepasar los desafíos que tienen las mujeres, no solo para llegar, sino solo por el hecho de ser mujeres mismas y las desventajas que eso les ocasiona.

Al ser un problema cultural debo decir que trabajar desde el núcleo familiar y en los primeros años de los niños debe ser una tarea.

Recuerdan cuando se trató de instalar la igualdad de género y la polémica instalada cuando ni si quiera podemos conceptualizar que es igualdad de género o que son políticas de igualdad de género, que también es un lindo tema para desarrollar en otro momento.

Estamos a tiempos de una sociedad que reconozca los mismos derechos para los varones y las mujeres, si cada sector se involucra podemos lograrlo.

Referencias Bibliográficas

1992, Constitución Nacional del Paraguay.

Sesenta años del derecho al sufragio femenino en Paraguay: ¿Cómo fue aquella lucha?, <https://www.abc.com.py/nacionales/2021/07/05/sesenta-anos-del-derecho-al-sufragio-femenino-en-paraguay-como-fue-aquella-lucha/>

Asunción al cargo de la doctora Alicia Pucheta de Correa <https://www.pj.gov.py/fotos/200-asuncion-al-cargo-de-la-doctora-alicia-pucheta-de-correa>

Trabajo 4

Autora: Sonia M. Meza

Temática: Dinámicas Sociales y Violencia de Género.

Título: Evaluación e intervención en violencia de género a asistidas por la Jurisdicción Especializada en la Ley 5777/16 “De protección integral de la mujer contra toda forma de violencia”.

Fecha: abril de 2024.

Resumen

El propósito de este trabajo es describir el abordaje realizado en el área de psicología del Fuero Especializado en la ley 5777/16 De Protección Integral a las Mujeres contra toda Forma De Violencia, cuya competencia abarca 10 ciudades del departamento central, dependiente del Ministerio de la Defensa Pública de Paraguay, en donde desde el año 2019 se aplica un abordaje interdisciplinario entre operadores de justicia de las áreas forenses. Se describen indicadores de violencia hallados en las de las mujeres asistidas del fuero mencionado, éstas residen en el departamento central, que nuclea gran densidad poblacional, así también se realiza una aproximación hacia la realidad sobre el acceso a la justicia de las mujeres sobrevivientes de violencia a través del relato de las víctimas que finalmente deciden salir del ciclo violento y quienes llegan con un deterioro psicofísico importante y se enfrentan con lo que llamamos, la ruta crítica de las mujeres víctimas de violencia, ya sea en su contacto con personal policial u operadores del sistema de justicia.

Palabras clave; 1er forense; 2da sobrevivientes; 3er violencia; 4ta justicia; 5ta ley

Introducción

Las mujeres en Paraguay traen consigo una memoria histórica de vulneraciones a derechos básicos, sometimiento y sacrificios que le son impuestos y exigidos desde una cultura androcéntrica¹, (el androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres) y en la que se educa desde pequeñas a las niñas en responsabilidades, más no en el derecho al disfrute de sus propias vidas, sin embargo a los varones se les enseña privilegios y mandatos de masculinidad que reprimen sus afectividad y les otorga permiso social para hacer abuso de poder. Es así como desde la misma estructura familiar, educativa y social se van normalizando las violencias ejercidas en su mayoría por los hombres y responsabilizando de las mismas de nuevo a las mujeres, vínculos afectivos o maternos. Esto se refleja en el discurso de las personas, medios de comunicación y hasta autoridades con un discurso con frases como: “ella es muy conflictiva”, “es trabajadora sexual”, “tiene tatuajes” (como si ello justificara la violencia), “su madre es responsable por educarlo así” (responsabilizando a la madre y no al agresor quien actuó de manera violenta). Esta ideología del desprecio, odio, cosificación y menoscabo a las mujeres no solo se encuentra instalado en el imaginario colectivo social si no también permea las instituciones académicas y de justicia, ya que ellas no son un elemento abstracto; éstas instituciones están conformadas por personas.

Lo mencionado anteriormente crea un escenario fértil para que aquella niña que fue educada para hacerse responsable de los cuidados, trabajos domésticos y crianza sin remuneración, y en la mayoría de las veces pasado por situaciones de maltrato infantil, incesto y abuso sexual infantil (ya que el mismo se encuentra aún justificado, naturalizado y legitimado por el entramado social) lleguen a la vida adulta o aún antes a relaciones abusivas, en las cuales las dinámicas de poder y sometimiento crean un gran deterioro a nivel físico y emocional. Es así que las mujeres llegan no solo deterioradas por los abusos

¹ El androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres.

cometidos por sus agresores sino también por toda la estructura social e institucional que las hacen recorrer un laberinto de escrutinio y en muchas ocasiones de humillación y hostigamiento que las obligan a desistir de la intención de denunciar o salir del ciclo de la violencia. En Paraguay a partir del año 2016, se cuenta con la Ley 5777/16, de De Protección Integral a las Mujeres contra toda Forma De Violencia. El Ministerio de la Defensa Pública desde el año 2019 cuenta con un Fuero Especializado que se encarga de patrocinar a mujeres víctimas de violencia, promoviendo la salvaguarda de su salud física y psíquica, y la protección de todos sus derechos. Se cuentan con 19 defensorías especializadas en la Ley 5777/16 en todo el país. La ley establece que “se aplicará a las mujeres, sin ningún tipo de discriminación, frente a actos u omisiones que impliquen cualquier tipo de violencia descrita en esta Ley y que se produzca en los siguientes ámbitos:

- a) Dentro de la familia o unidad doméstica cuando exista una relación interpersonal de pareja presente o pasada, de parentesco o de convivencia entre el autor y la mujer agredida.
- b) En la comunidad, sin necesidad de que exista una relación o vínculo de ningún tipo entre la persona o personas agresoras y la mujer.
- c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado, a través de sus agentes o terceras personas con su consentimiento en cualquier lugar que se produzca.

Es decir, en todo ámbito que habiten las mujeres.

La ley contempla 15 tipos de violencia

Violencia Femicida; Es la acción que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa o intenta causar la muerte de la mujer y que está motivada por su condición de tal, tanto en el ámbito público como privado.

Violencia Física; Es la acción que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciéndole dolor, daño en su salud o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física.

Violencia Psicológica; Acto de desvalorización, humillación, intimidación, coacción, presión, hostigamiento, persecución, amenazas, control y vigilancia del comportamiento y aislamiento impuesto a la mujer.

Violencia Sexual; Es la acción que implica la vulneración del derecho de la mujer de decidir libremente a cerca de su vida sexual, a través de cualquier forma de amenaza, coacción o intimidación.

Violencia contra los derechos reproductivos; Es la acción que impide, limita o vulnera el derecho de la mujer a:

- Decidir libremente sobre el número que desea tener y el intervalo entre nacimientos. Recibir información, orientación, atención integral y tratamiento durante el embarazo o pérdida del mismo, parto, puerperio y lactancia. Ejercer una maternidad segura o elegir métodos anticonceptivos seguros o que impliquen la pérdida de autonomía o de la capacidad de decidir libremente sobre los métodos anticonceptivos a ser adoptados

Violencia patrimonial y económica; Acción u omisión que produce daño o menoscabo en los bienes, valores, recursos o ingresos económicos propios de la mujer o los gananciales por disposición unilateral, fraude, desaparición, ocultamiento, destrucción u otros medios, así como el negar o impedir de cualquier modo realizar actividades laborales fuera del hogar o privarle de los medios indispensables para vivir.

Violencia laboral; Es la acción de maltrato o discriminación hacia la mujer en el ámbito del trabajo, ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía a través de: Descalificaciones humillantes. Amenazas de destitución o despido injustificado. Despido durante el embarazo. Alusiones a la vida privada que implique la exposición indebida de su intimidad. La imposición de tareas ajenas a sus funciones. Servicios laborales fuera de horarios no pactados. Negación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, maternidad o vacaciones. Sometimiento a una situación de aislamiento social ejercidas por motivos discriminatorios de su acceso al empleo, permanencia o ascenso. La imposición de requisitos que impliquen un menoscabo a su condición laboral y estén relacionados a su estado civil, familiar, edad y apariencia física, incluida la obligación de realizarse pruebas de Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA y a la prueba de embarazo.

Violencia política; Es la acción realizada contra la mujer que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la misma participe de la vida política en cualquiera de sus formas y ejerza los derechos previstos en la ley 5777/16.

Violencia intrafamiliar; Es la acción de violencia física o psicológica ejercida en el ámbito familiar contra la mujer por su condición de tal por parte de miembros de su grupo familiar. Se entiende por miembros de su grupo familiar a los parientes sean por consanguinidad o afinidad, al cónyuge o conviviente y a la pareja sentimental. Este vínculo incluye a las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

Violencia Obstétrica; Es la conducta ejercida por el personal de salud o las parteras empíricas sobre el cuerpo de las mujeres y de los procesos fisiológicos o patológicos presentes durante su embarazo y las etapas relacionadas con la gestación y el parto. Es al mismo tiempo un trato deshumanizado que viola los derechos humanos de las mujeres.

Violencia mediática; Es la acción ejercida por los medios de comunicación social a través de publicaciones u otras formas de difusión o reproducción de mensajes, contenidos e imágenes estereotipadas que promueven la cosificación, sumisión o explotación de mujeres o que presenten a la violencia contra la mujer como una conducta aceptable.

Violencia telemática; Es la acción por medio de la cual se difunden o publican mensajes, fotografías, audios, videos u otros que afecten la dignidad o intimidad de las mujeres a través de las actuales tecnologías de información y comunicación incluido el uso de estos medios para promover la cosificación, sumisión o explotación de mujeres

Violencia simbólica; Consiste en el empleo o difusión de mensajes, símbolos, íconos, signos que transmitan, reproduzcan y consoliden relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación

de las mujeres.

Violencia institucional; Actos u omisiones cometidos por funcionarios de cualquier institución pública o privada, que tenga como fin retardar o impedir a las mujeres el acceso a servicios privados o públicos, o que en la prestación de éstos se le agrede o brinde un trato discriminatorio o humillante.

Violencia contra la dignidad; Expresión verbal o escrita de ofensa o insulto que desacredita, descalifica, desvaloriza, degrada o afecta la dignidad de las mujeres, así como mensajes públicos de autoridades, funcionarios o particulares que justifiquen o promuevan la violencia hacia las mujeres o su discriminación en cualquier ámbito.

Muchas mujeres soportan cotidianamente diversas formas de violencia, por diferentes razones. El aislamiento al que se enfrentan cuando quieren poner fin a su situación, la impunidad jurídica y social que todavía existe y el ocultamiento del problema en la privacidad del hogar son algunas de éstas razones.

Método

Se han realizado evaluaciones psicológicas que comprende; entrevistas y aplicación de test psicométricos a un total de 93 mujeres sobrevivientes de violencia contra la mujer, durante el año 2022 y los primeros 5 meses del año 2023.

Participantes

Han participado mujeres que iniciaron el proceso de denuncia a sus agresorxs, (en un muy bajo porcentaje las agresoras son mujeres) y recibieron patrocinio legal de la defensora pública, quien solicita la evaluación psicológica. Han participado 93 mujeres de 18 a 59 años de edad, quienes han sido seleccionadas de manera no aleatoria, por conveniencia.

Materiales

Entrevista semi estructurada para víctimas de maltrato, test de Rorchach, entrevista no estructurada, escala de Estrés Post traumático.

Procedimientos

Se realizaron dos sesiones de evaluación psicológica. En la primera sesión se aplica la entrevista semi estructurada de maltrato domésticoiii, se ejerce la escucha activa, ya que en muchas ocasiones es la primera vez que la mujer, expresa su sentir y vivencia de la violencia vivida. En un segundo momento se le informa de los tipos de violencia contemplados en la ley, las características del ciclo de la violenciaiv, la implicancia y consecuencias en la salud mental de niños, niñas y adolescentes que viven en entornos violentosv. En la segunda sesión se recaban más datos y se aplican los test psicométricos de la escala del estrés post traumático y el test de Rorschach. Al concluir la entrevista se provee del listado de los servicios de salud mental públicavii cercanos, accesibles al domicilio de la mujer y se sugiere acompañamiento psicoterapéutico.

Análisis de los datos

A través de planillas Excel se registran datos sobre la edad, domicilio (ciudad), tipos de violencia, fechas de evaluación psicológica, pertenencia a pueblos originarios y práctica religiosa.

Consideraciones éticas

Se ha considerado lo establecido en la Declaración Universal de Principios Éticos para Psicólogas y Psicólogos (IAAP & IUPsyS, 2008). En este punto se ha solicitado autorización a la Defensora Pública, superior inmediata y a la Defensora General, máxima autoridad, a través de una nota remitida con el visto bueno de la Defensora Pública, la cual ha sido aceptada.

Resultados Tabla 1

Durante el año 2022 se han realizado un total de 61 evaluaciones psicológicas.

VIOLENCIA FEMICIDA	10	16%
VIOLENCIA FÍSICA	52	85%
VIOLENCIA VICARIA	49	80%
VIOLENCIA PSICOLOGICA	61	100%
VIOLENCIA SEXUAL	22	36%
VIOLENCIA C/ LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	4	7%
VIOLENCIA PATRIMONIAL Y ECONOMICA	29	48%
VIOLENCIA LABORAL	1	2%
VIOLENCIA POLITICA	0	0%
VIOLENCIA INTRAFAMALIAR	41	67%
VIOLENCIA OBSTETRICA	0	0%
VIOLENCIA MEDIATICA	0	0%
VIOLENCIA TELEMATICA	5	8%
VIOLENCIA SIMBÓLICA	0	0%
VIOLENCIA INSTITUCIONAL	0	0%
VIOLENCIA CONTRA LA DIGNIDAD	61	100%

Como se observa en la Tabla 1, se ha registrado en mayor porcentaje la violencia tipificada por la Ley 5777/16, como violencia psicológica y la tipificada como violencia contra la dignidad, en segundo lugar la violencia tipificada como v. física en el 85% de los casos, le sigue la violencia vicaria aún no tipificada, pero si reconocida en el ámbito de la salud mental, con el 80%. La violencia intrafamiliar en el 67% de los casos, la violencia patrimonial y económica en el 48% de los casos, y la violencia sexual en el 36% de los casos. Es de mencionar que pueden identificarse varios tipos de violencia en la misma persona.

De enero a mayo del año 2023 se han realizado un total de 32 evaluaciones psicológicas. Tabla 2

VIOLENCIA FEMICIDA	6	19%
VIOLENCIA FÍSICA	28	88%
VIOLENCIA VICARIA	23	72%
VIOLENCIA PSICOLOGICA	32	100%
VIOLENCIA SEXUAL	14	44%
VIOLENCIA C/ LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	1	3%
VIOLENCIA PATRIMONIAL Y ECONOMICA	20	63%
VIOLENCIA LABORAL	1	3%
VIOLENCIA POLITICA	0	0%
VIOLENCIA INTRAFAMALIAR	6	19%
VIOLENCIA OBSTETRICA	0	0%
VIOLENCIA MEDIATICA	0	0%
VIOLENCIA TELEMATICA	9	28%
VIOLENCIA SIMBÓLICA	0	0%
VIOLENCIA INSTITUCIONAL	4	13%
VIOLENCIA CONTRA LA DIGNIDAD	32	100%

Como se observa en la Tabla 2, se ha registrado en mayor porcentaje la violencia tipificada por la Ley 5777/16, como violencia psicológica y la tipificada como violencia contra la dignidad, en segundo lugar la violencia tipificada como v. física en el 88% de los casos, le sigue la violencia vicaria aún no tipificada pero si reconocida en el ámbito de la salud mental, con el 72%. La violencia intrafamiliar en el 19% de los casos, la violencia patrimonial y económica en el 63% de los casos, la violencia sexual en el 44% de los casos. La violencia telemática con el 28%, violencia intrafamiliar con el 19%, la Violencia institucional con el 13%, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos con el 3%. Es de mencionar que pueden identificarse varios tipos de violencia en la misma persona. Y son los primeros 5 meses del año 2023. En cuanto a los indicadores hallados en los test psicométricos se ha identificado; estrés post traumática e indicadores de estado depresivo e importante estado de temor en todas las mujeres evaluadas durante el año 2022 y primeros 5 meses del año 2023.

Discusión

Muchas de las mujeres que no se presentan a evaluación psicológica manifiestan dificultad para hacerlo debido a sus múltiples trabajos; que va desde el rol de proveedoras de sus hogares, sus trabajos de cuidado, crianza y domésticos. Otro factor importante es el factor económico, algunas mujeres manifiestan que unas horas de ausentarse en su lugar de trabajo, que se da en términos informales como la venta ambulante de mercaderías refiere para ellas no ganancia y en consecuencia no entrada económica para alimentar a sus hijos e hijas, ya que a parte de la violencia física y psicológica, el agresor no se responsabiliza de sus hijos e hijas ni siquiera en el aspecto económico, mucho menos en el de cuidados y crianza.

De enero a mayo del año 2023 se han realizado un total de 32 evaluaciones psicológicas. Otro dato no menos importante es que refieren recrudescimiento de la violencia de parte de sus ex parejas y agresores como represalia al inicio de juicio de asistencia alimenticia, otras manifiestan que sus agresores les condicionan a dejar sin efecto sus denuncias de violencia a cambio de la asistencia alimenticia.

Durante el año 2022 de un total 105 pedidos de evaluación psicológica recibidos, 44 mujeres han decidido desistir del proceso. Para comprender éste panorama es importante considerar el contexto cultural paraguayo, en el cual aún existe un discurso conservador de la sociedad hacia la estructura familiar, y el juicio hacia las mujeres que deciden separarse del agresor o seguir en la relación. Así como la poca formación en violencia de género de muchos operadores de justicia que hacen atención directa a estas mujeres, que muchas veces al recibir violencia institucional, deciden desistir de la denuncia. Sobre la violencia vicaria, que se ha registrado aunque aún no esté enmarcado y reglamentado jurídicamente en el país, se menciona debido a la significativo abuso de poder por parte del agresor, quien instrumentaliza a los hijos y ejerce impunemente crueldad hacia ella, es importante mencionar que aquellas que no han registrado violencia vicaria, es porque no tienen hijos con el agresor.

Referencias Bibliográficas

American Heart Association. (2012). Guidelines for reducing heart attack symptoms [Fact sheet]. Retrieved from <http://www.aha.org>

Biblioteca y Archivo Nacional; Ley N° 5777 /16 de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia; Paraguay <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8356/ley-n-5777-de-proteccion-integral-a-las-mujeres-contratoda-forma-de-violencia>

CIOMS, OMS & OPS (2016). Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos. https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf

Echeburúa, Corral, Sarasua, Zubizarreta y Sauca; Entrevistasemiestructuradas para víctimas de maltrato doméstico; 1994

Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, Directorio de Salud Mental, Paraguay; 2023. <https://www.mspbs.gov.py/dependencias/portal/adjunto/cc117f>

Mujeres en red; <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1600>
Leonor Walker, El ciclo de la violencia, Harper and Row Publishers, Inc. Nueva York, 1979., pag. 55.

Roa Angélica; Manual de Atención de Casos de Violencia Doméstica, Mesa Tripartita de Seguimiento a la Implementación de la Plataforma de Beijing; Copipunto; Asunción, Paraguay; Marzo, 2004.

Zaida Yanes Bethencourt, Guía de intervención con menores que sufren o han sufrido una situación de violencia de género; España, 2020.

