



Informe del Estudio Ciudad del Este Libre de Acoso



**Elaborado por:
Asociación Feminista Kuña Poty
Con el apoyo de:
Ñañemorandu ha Ñañeñanduka: Aprendemos y nos hacemos sentir**

Ciudad del Este, 2022

Dea Acosta y Rocio Silvero

Coordinación del Proyecto “Ciudad del Este Libre de Acoso” de la Organización Kuña Poty.

Dea Acosta, Rocio Silvero y Sofía Masi Verón

Autoras del Informe “Ciudad del Este Libre de Acoso”

Viviana Cardozo

Desgrabaciones de entrevistas

Arami Encina Invernizzi

Facilitación de talleres

Sofía Piñanez

Diseño y diagramación

Año de Edición: 2022

Agradecimientos

Este trabajo forma parte del Proyecto “Ciudad del Este Libre de Acoso”, ejecutado por la organización Kuña Poty de Alto Paraná, con el apoyo del proyecto Ñañemoarandu ha Ñañeñanduka: Aprendemos y nos hacemos sentir, de prevención de violencia de género en Paraguay y Brasil en el año 2022.

En primera instancia queremos dar las gracias a todo el equipo del proyecto por apostar en la construcción y fortalecimiento de la lucha feminista en los distintos puntos del país.

Kuña Poty viene trabajando desde 2017, en la generación de distintos espacios de reflexión para desnaturalizar, visibilizar y proponer respuestas ante los distintos tipos de violencia hacía la mujer. El trabajo de profesionales y estudiantes voluntarias de diversas áreas que forman parte de Kuña Poty es fundamental para su existencia y resistencia, el aporte de saberes interdisciplinarios, motivados por la construcción de una utopía que creemos posible, es la base de todo el inmenso trabajo que se lleva adelante de forma autogestionada por la colectiva. ¡A todas ellas, muchas gracias!

Igualmente, agradecemos a las funcionarias y funcionarios de las instituciones públicas que accedieron a las entrevistas, por su tiempo, por facilitar información clave para la prevención y abordaje de casos, y *-a pesar de su institucionalidad-* todo el esfuerzo que realizan, colocando vocación en el ejercicio de sus tareas.

A las mujeres, hombres y jóvenes que confían en Kuña Poty y recurren a la organización en busca de apoyo, asesoramiento o información ante situaciones de violencia, ¡gracias! Son ellas/xs quienes motivan esta tarea, este mapeo es por ellas/xs y por una vida libre de agresiones con pleno goce de derechos para todas las mujeres y todas las personas.

Contenidos

Contenidos	4
Abreviaturas	6
Introducción	7
1. Hacia políticas públicas basadas en la evidencia local	8
2. El acoso sexual como violencia de género	9
3. Marco normativo y jurídico en Paraguay	12
4. Mapeo a instituciones públicas	19
Tabla 1. Instituciones seleccionadas para la entrevista en el marco del proyecto.	20
4.1. ¿Qué se hace desde las instituciones para prevenir y sancionar el acoso sexual?	21
4.1.1 Centro Regional de las Mujeres - Ministerio de la Mujer	22
4.1.2 Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral	23
Tabla 2. Preguntas Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral.	24
Tabla 3. Respuesta Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral.	25
4.1.3 Consejo de Desarrollo Económico, Social y Medioambiental de Ciudad del Este - CODELESTE	25
4.1.4 Comité de Género de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Este	27
4.2 Casos, abordajes y protocolos institucionales	29
Caso 1: Denuncia de acoso sexual en la Municipalidad de Ciudad del Este	29
Negligencias institucionales del caso en la Municipalidad de CDE	31
Dirección de la Mujer de la Municipalidad y el abordaje del acoso sexual	32
Caso 2: Denuncia de acoso sexual en la Gobernación del Alto Paraná	33
El Área Mujer de la Gobernación y el abordaje del acoso sexual	34
El Cuerpo de Bomberos Voluntarios de CDE y el abordaje del acoso sexual	37
4.3 A modo de conclusión - Avances y retrocesos	37
5. Espacios universitarios	40
Tabla 5: Pre/post test: percepción de casos de acoso sexual a la interna de las universidades según participantes de los talleres	42
6. Ciudad del Este libre de acoso: un pedido de campaña municipal	44
7. Algunas conclusiones para la acción	48
8. Bibliografía	50
9. Anexos	52
1. Preguntas realizadas a la Secretaría de la Mujer de la Municipalidad de Ciudad del Este.	52

2. Preguntas realizadas al Centro Regional de la Mujer de Ciudad del Este.	53
3. Preguntas realizadas a la Secretaría de Desarrollo Social de la Gobernación del Alto Paraná.	53
4. Preguntas realizadas a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, coordinada por la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora y la Dirección del Trabajo, según la Resolución Nro. 388/2019 a través de Acceso a la Información Pública.	55
5. Preguntas realizadas al Comité de género de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Este.	55
6. Preguntas realizadas a la Cámara de Comercio y Servicios de Ciudad del Este (CODELESTE).	56
7. Preguntas realizadas a la Secretaría de Acción Social de la Gobernación de Alto Paraná	57

Abreviaturas

AIP: Acceso a la Información Pública

CEDAW: Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer

PREVIM: Prevención de violencia hacia la mujer

CRM: Centro Regional de Mujeres

TP: Trata de personas.

VBG: Violencia Basada en el Género

MTESS: Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social

IM: Instituto Municipal

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Introducción

El acoso sexual es una forma de violencia de género que se expresa en la categorización asimétrica y jerárquica de la socialización entre hombres y mujeres en el espacio público, ubicando en un escalafón inferior a mujeres y hombres con masculinidades que no responden a la hegemónica, es decir, a la heteronormativa, afectando de esta forma el despliegue de la ciudadanía y el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

El acoso sexual es una forma de violencia de género, que se expresa en el tránsito desigual de las corporalidades: mujeres y hombres con masculinidades no hegemónicas transitan el día a día desde una relación asimétrica, donde se jerarquizan los lugares de enunciación. Se ubica a estas personas en un lugar inferior, afectando de esa forma el ejercicio de su ciudadanía y sus derechos humanos.

Para seguir avanzando en la construcción de las democracias, es imperante abordar de forma holística los agravantes que sostienen la violencia contra la mujer y -cuerpos feminizados-¹. La elección de mencionar los -cuerpos feminizados- parte desde una elección ético-política de la cuál muchas veces no se habla y las políticas públicas paraguayas niegan mencionar, donde sus existencias transitan y son afectadas, es por ello que, en todos los abordajes, haremos referencia, ya que entendemos que el acoso sexual se protege bajo el paraguas de las masculinidades hegemónicas, cuyo uso de la violencia busca aplacar tanto a mujeres como a hombres que no encajan en esos patrones comportamentales. La calidad de nuestra democracia se ve fuertemente afectada en la medida que neguemos avances en la calidad de acceso a la ciudadanía y derechos humanos de todas las personas, sin excepción.

Es por ello que desde Kuña Poty hemos diseñado líneas de trabajo que se proponen problematizar el acoso sexual como expresión de la desigualdad basada en género, que apunte a señalar los impactos en la forma en que mujeres y cuerpos feminizados habitan los espacios laborales, estudiantiles y públicos.

¹ Hacemos alusión a “cuerpos feminizados” específicamente a hombres del sexo masculino que no responden a las masculinidades socialmente esperada para ellos.

Dicho esto, en el marco de la iniciativa “**Ciudad del Este Libre de Acoso**”, financiada por el proyecto “**Ñañemoarandu ha Ñañeñanduka: Aprendemos y nos hacemos sentir**”, se abordó el acoso sexual con perspectiva de género en espacios distintos: universitario, función pública y tránsito en la vía pública. Para ello se desplegaron a) estrategias formativas: talleres que abordan enfoques teóricos arrojando luz a las experiencias vividas; b) investigación social: mapeo y entrevistas a las instituciones públicas; y c) incidencia pública: solicitud a la Junta Municipal para el diseño de una campaña en contra el acoso sexual callejero en Ciudad del Este.

En este informe presentaremos la línea teórica de la problemática del acoso sexual, su expresión en los instrumentos jurídicos nacionales, para luego incursionar en el mapeo realizado a las instituciones públicas locales sobre la situación institucional frente al acoso sexual en sus espacios laborales. Finalmente, nos detendremos a observar de forma crítica los resultados de los talleres que se desplegaron en el marco del proyecto, luego la problemática del acoso sexual callejero, revisando estudios realizados en Ciudad del Este, que visualizan la situación en que las mujeres y cuerpos feminizados transitan la ciudad, ejercen ciudadanía y efectivizan el uso y disfrute de sus derechos humanos.

1. Hacia políticas públicas basadas en la evidencia local

Celebramos a las Ciencias Sociales como instrumento formador y transformador de la realidad social. Apuntamos fehacientemente a que las políticas públicas locales puedan contar con los insumos necesarios para tomar decisiones basadas en la evidencia.

En Paraguay el quehacer científico tiene un lento despliegue, tanto por el histórico rezago de nuestras universidades como por el escaso apoyo gubernamental a la investigación científica, en particular, a las ciencias sociales.

Consideramos imperante generar ciencias sociales y los y las investigadores paraguayos/as contamos con el desafío de construir conocimiento, muchas veces inédito, con la construcción y sistematización propia de datos. Todo está por ser investigado y explorado desde las ciencias sociales en Paraguay.

Es por ello que, en el marco de este proceso investigativo, hemos optado por un ejercicio exploratorio que nos permita acercarnos al fenómeno del acoso sexual en la región, que apunte a generar preguntas disparadoras para futuras investigaciones.

La metodología adoptada fue la de revisión bibliográfica y levantamiento de entrevistas de tipo semi- estructuradas para que, a partir de allí, se pueda dilucidar sobre el “estado de arte” de las percepciones del acoso sexual como violencia basada en género en Ciudad del Este.

2. El acoso sexual como violencia de género

Desde niñas hemos sido criadas y orientadas a la alarma: no conversar con extraños, no dejar que nos toquen, cruzar o caminar por la zona iluminada de la vereda, evitar ciertos atuendos y bajar la mirada. Todo hombre es un potencial acosador hasta que demuestre lo contrario y nos llena de alivio cuando resulta no serlo. Siempre es un peligro caminar sola (aunque estemos acompañadas con otra mujer), porque ser mujer pareciera ser una categoría que se completa cuando está acompañada de una figura masculina, nuestra identidad se construye desde la “señorita” a “señora”, y nuestra seguridad depende de, lo que más de una habrá dicho y aseverado a un acosador: “tengo novio”; categoría utilizada para que puedan dejar de acosar. La mujer en sí, no pareciera ser merecedora de una individualidad y autonomía o de respeto por el simple hecho de serlo. Somos acosadas todos los días en el espacio público, pero cuando sucede en el ámbito institucional, bajo lógicas de poder aún más condicionantes, pareciéramos ente de sospecha: la fémina que seduce al pobre macho que transita en el mundo, víctima de la sexualidad femenina. Con esta máxima nos han cargado la responsabilidad de “provocar” los deseos más animalescos (carente de todo autocontrol y racionalidad) del macho. Nuestra forma de vestir, forma de caminar, forma de hablar, hasta los niveles de amabilidad son sospecha de provocación del macho cuya consecuencia es directamente responsabilidad de la hembra. Como lo diría en su momento Beauvoir (1949) esta insistencia en la animalización de las interacciones, desprende de toda responsabilidad de aquello que nos constituye como seres humanos, la racionalidad y la capacidad de pensar y sostener impulsos, pensarnos como sujetos

acordes al grado de evolución técnica al cual hemos llegado como humanidad, trascendiendo el estado de naturaleza.

Es por ello que problematizar la presencia de las mujeres y cuerpos feminizados en el espacio público es urgente para repensar las prácticas de socialización de género que ejercemos allí. La conquista de ese espacio y autonomía de las mujeres ha sido un proceso largo y no exento de conflictos: desde la conquista del voto femenino², el acceso a la educación superior, a los planes y diseños propios de vida, han constituido un proceso largo que presentan resistencias en la medida que se avanza.

En ese sentido, el acoso sexual no solo consiste en una forma de control y disciplinamiento (Foucault, 2008) de nuestros cuerpos, sino que condiciona la forma en que transitamos y vinculamos en el espacio público y social, construyendo al cuerpo como un territorio de disputa (Segato, 2003) por lo que puede verse como un fenómeno inscripto en la estructura social en donde las prácticas de socialización están circunscriptas en el marco de una sociedad patriarcal, en donde solo son posibles dos géneros: el masculino, como el centro y el femenino, como lo Otro (Beauvoir, 1949), por lo que bajo esta lógica, existe una relación jerárquica, mediada muchas veces por la violencia. Por lo tanto, cuando se habla de violencia basada en género, es “necesario prestar especial atención al cuerpo como territorio en disputa, como espacio de conquista y de resistencia, ya que en el control de los cuerpos se reproducen las dinámicas que mantienen las relaciones de desigualdad” (Berrueta, F, et al, 2018). El cuerpo de las mujeres y cuerpos feminizados, es un lugar de defensa de derechos, aún en disputa. Politizar el cuerpo es el primer paso para politizar otros territorios que disputan sentidos como lo es el espacio público.

En este orden de ideas, es sobre el cuerpo el que se imprimen y esperan modelos comportamentales. Si bien, como lo señala Segato (2003) la cara más visible de la violencia son las agresiones dentro de relaciones sentimentales o casos de agresiones sexuales, estos se enmarcan dentro de un conjunto de prácticas de discriminación hacia la mujer, fundadas en mandatos sociales de masculinidades y feminidades que establecen relaciones asimétricas.

² En Paraguay las mujeres obtuvieron su derecho al voto en 1961, siendo el último país en América Latina en constituir las como ciudadanas.

Bourdieu (2000) nombró como dominación masculina a la violencia tácita y simbólica que el hombre ejerce contra la mujer y cuerpos feminizados, para sostener su posición jerárquica y lo legítima en la cotidianidad de esas prácticas haciéndolas a la percepción colectiva como trascendentales e históricas (BILLI, M, et al, 2015) y por lo tanto incuestionables y naturalizadas. Véase desde la violencia intrafamiliar, hasta el acoso sexual enmarcado en las instituciones bajo las relaciones de poder en el ámbito laboral, como el acoso sexual callejero, dejando en claro que esos espacios, son de dominación masculina por lo que el lugar de la mujer es transitar desde lo Otro, ese otro inferior sujeto a las bondades del -ser-hombre.

Por su parte, el hombre debe reafirmar constantemente su posición en lo público, su virilidad y masculinidad hegemónica (Connell, 1995; Demetriu, 2001; Bourdieu, 2000), siempre con el temor de mostrar algún rasgo femenino³. Para alcanzar las exigencias del orden simbólico, los hombres están siempre dispuestos a ejercer violencia, frente a mujeres, pero también frente a otros hombres, para no dar margen a dudas que pertenecen al grupo de los “verdaderos hombres” (Bourdieu, 2000).

Estos modelos comportamentales se inscriben en una estructura social que define masculinidades y feminidades en donde se esperan determinados roles, comportamientos, actitudes y valores tanto de hombres y mujeres: es así que para un acto igual, se miden distintas varas: para un hombre sexualmente activo se le asignan atributos positivos, sin embargo, para una mujer sexualmente activa, la condena social es mayor, denominándola “puta” como el insulto máximo. Inclusive la palabra puta, convertida al masculino, cambia de connotación, el “puto” es aquel hombre que no responde a los estándares de masculinidades hegemónicas, los cuáles deben ser sujetos de humillación, exclusión y persecución⁴.

³ Es aquí en donde se ejemplifica el término en guaraní “kuña’i”, que en castellano significa “mujercita”. Se utiliza este término, con connotación negativa para humillar al hombre, porque *lo peor que le puede pasar, es parecerse a una mujer*.

⁴ La sociedad paraguaya no debe olvidar a los 108 y un quemado: Emblema de la persecución de la dictadura Alfredo Stroessner a la comunidad TLGBIQ+. Hoy en democracia: no olvidar el atropello y agresión a los activistas de la ciudad de Hernandarias, Alto Paraná en el año 2019.

Esta jerarquía, aquí denominada sistema sexo- género (Teresa de Lauretis, 1989) es la que ordena este constructo social dentro de un sistema de representación asignando significados enmarcados en valores, prestigios, identidad y jerarquía social a los individuos en la sociedad. En este orden de ideas, el acoso sexual supone pensar una imposición que anula cualquier capacidad de autonomía de las mujeres.

Por su parte, se debe pensar la sexualidad humana dentro de su complejidad que, lejos de constituir imposición, implica descubrimiento, exploración, respeto por los tiempos personales; y colocamos aquí la idea de ir superando categorías como la validación del “consentimiento” como parte de una relación erótico-afectiva. La validación del consentimiento supone anteponerlo como la mejor opción antes de una relación forzada o una violación: dejo que hagas lo que quieras, pero primero lo enuncio. Abogamos por superar esta categoría y hablar sobre la centralidad del deseo de ambas personas, en un plano de equidad donde no caben acosos ni relaciones que sean forzadas.

3. Marco normativo y jurídico en Paraguay

A partir de esta reflexión teórica que nos permite entender el acoso sexual como un fenómeno social y cultural, vinculado a las relaciones de poder entre hombres y mujeres en los diferentes espacios, los roles y estereotipos de género, en este apartado presentamos un recorrido de los marcos normativos y jurídicos con los cuales Paraguay cuenta para dar respuesta a esta problemática.

En este estudio, se entiende el acoso sexual como una forma de ejercer abusivamente un determinado poder, condicionar a otra persona limitando su desarrollo individual y el ejercicio pleno de sus derechos humanos. En ese sentido, la Constitución Nacional⁵ en su Artículo 9 - DE LA LIBERTAD Y DE LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS expresa que “Toda persona tiene el derecho a ser protegida en su libertad y en su seguridad. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no ordena ni privado de lo que ella no prohíbe”. Así también, en el Artículo 33 - DEL DERECHO A LA INTIMIDAD, la Carta Magna expresa claramente: “La intimidad personal y familiar, así como el respeto a la vida privada, son inviolables.

⁵ Constitución Nacional (1992) - Biblioteca y Archivo Central del Congreso Nacional
<https://www.bacn.gov.py/constitucion-nacional-de-la-republica-del-paraguay>

La conducta de las personas, en tanto no afecte al orden público establecido en la ley o a los derechos de terceros, está exenta de la autoridad pública”.

En situaciones de acoso sexual, existe un atentado a estos derechos fundamentales enunciados en ambos artículos (el 9 y el 33). Aunque en las relaciones cotidianas en los diversos espacios de la vida social, se evidencia una desigualdad y una asimetría entre hombres y mujeres, el Artículo 46 de la Constitución Nacional habla DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS y señala lo siguiente: “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. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios. Se garantiza el derecho a la protección de la intimidad, de la dignidad y de la imagen privada de las personas”. Y en el Artículo 48 - DE LA IGUALDAD DE DERECHOS DEL HOMBRE Y DE LA MUJER, indica que: “El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales”.

El acoso sexual es un atentado a derechos fundamentales y principios democráticos consagrados en la Constitución Nacional, y está configurado como un hecho punible en el Código Penal Paraguayo⁶. En el Capítulo V de Hechos Punibles contra la Autonomía Sexual, el Artículo 133 indica que: “1º El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años. 2º En estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 59 y, 3º La persecución penal dependerá de la instancia de la víctima”.

Paraguay ha avanzado en normativas de protección a las mujeres ante diversas formas de violencia, con la promulgación de la Ley 5777/16 De Protección Integral a la Mujer Contra Toda Forma de Violencia⁷. Esta normativa en su Artículo 5º define la Violencia contra la mujer de la siguiente manera: “Es la conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, patrimonial o

⁶ Ley Nº 1160 Código Penal Paraguayo (1997) - Biblioteca y Archivo Central del Congreso Nacional <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3497/ley-n-1160--codigo--penal>

⁷ Ley Nº 5777 /16 De Protección Integral a las Mujeres Contra Toda Forma de Violencia - Biblioteca y Archivo Central del Congreso Nacional: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8356/ley-n-5777-de-proteccion-integral-a-las-mujeres-contr-toda-forma-de-violencia>

económico a la mujer, basada en su condición de tal, en cualquier ámbito, que sea ejercida en el marco de relaciones desiguales de poder y discriminatorias”.

Considerando la configuración del acoso sexual en el Código Penal, se puede observar que también se configura como una forma de violencia hacia la mujer. El Artículo 6º de la Ley 5777/16 que describe las formas de violencia menciona en su inciso c) Violencia psicológica y la describe como: “Acto de desvalorización, humillación, intimidación, coacción, presión, hostigamiento, persecución, amenazas, control y vigilancia del comportamiento y aislamiento impuesto a la mujer”. También se contempla en el inciso d) Violencia sexual: “Es la acción que implica la vulneración del derecho de la mujer de decidir libremente acerca de su vida sexual, a través de cualquier forma de amenaza, coacción o intimidación”.

Cuando el acoso sexual ocurre en el espacio laboral, puede entenderse como una Violencia laboral, que de acuerdo a lo descrito en el inciso g) “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: 1) Descalificaciones humillantes; 4) Alusiones a la vida privada que impliquen la exposición indebida de su intimidad”.

Al no existir mecanismos internos a nivel institucional, para proteger a las mujeres ante situaciones de violencia, se incurre en una forma de violencia enunciada en el inciso n) Violencia Institucional: “Actos u omisiones cometidos por funcionarios, de cualquier institución pública o privada, que tengan como fin retardar o impedir a las mujeres el acceso a servicios públicos o privados o que en la prestación de estos se les agrede o brinde un trato discriminatorio o humillante”.

El acoso sexual constituye además una ñ) Violencia contra la Dignidad, que significa según la Ley 5777: “Expresión verbal o escrita de ofensa o insulto que desacredita, descalifica, desvaloriza, degrada o afecta la dignidad de las mujeres, así como los mensajes públicos de autoridades, funcionarios o particulares que justifiquen o promuevan la violencia hacia las mujeres o su discriminación en cualquier ámbito”.

¿Qué debe hacer el Estado, a través de sus instituciones, para prevenir y erradicar el acoso sexual como forma de violencia hacia las mujeres? El Artículo 10 de la Ley 5777 establece que: “El Estado implementará políticas, estrategias y

acciones prioritarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres, a través de los distintos organismos y entidades del Estado”.

Y esta normativa, asigna al Ministerio de la Mujer como “órgano rector encargado del diseño, seguimiento, evaluación de las políticas públicas y estrategias de carácter sectorial e intersectorial para efectivizar las disposiciones de la presente Ley, para ello coordinará acciones con todas las instancias públicas y contará con los recursos necesarios y suficientes del Presupuesto General de la Nación para el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley le impone”.

La Ley 5777, promulgada en 2016 y con su entrada en vigencia, se convirtió en un marco jurídico de referencia y en consecuencia se fueron creando resoluciones desde las instituciones del Estado para abordar casos de violencia hacia las mujeres, específicamente en el espacio laboral.

Este es el caso de la Resolución N° 0387/2018 que establece un “Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública”⁸. Esta Resolución incorpora como casos de violencia laboral al acoso sexual y al acoso laboral sexista. Refiere que el Acoso Sexual es “Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo”. Esta normativa diferencia dos tipos de acoso sexual: “4.1. Chantaje sexual. Es el que se realiza desde una posición de poder jerárquicamente superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual (explícita o implícita) y el “4.2. Acoso sexual ambiental. Es el realizado por cualquier persona en el trabajo (compañeros, superiores o inferiores jerárquicos), que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. En este tipo de acoso, el comportamiento sexual no está condicionado y la relación jerárquica no es necesaria. A diferencia del chantaje

⁸ Resolución N° 0387/2018 Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública: <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/14027-resolucion-sfp-n-387.html>

sexual, las consecuencias no son tan directas para la víctima, sino que generalmente afecta al entorno y ambiente de trabajo”.

Al referirse al Acoso Laboral Sexista, lo describe como “Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación o como causa el género de la persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y que pone en peligro su salud y su empleo. Aunque el acoso sexista puede adoptar múltiples formas, quedan especialmente protegidas las situaciones de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares, así como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo sexual, puesto que en ambos casos lo que se suele perseguir es la renuncia de la persona”.

Esta Resolución de la Secretaría de la Función Pública insta a los Organismos y Entidades del Estado a adoptar este protocolo para la actuación ante casos de violencia en sus ámbitos de intervención.

Esta normativa fue dictada considerando que la República de Paraguay ha suscrito y ratificado acuerdos internacionales pertinentes como:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ley N° 1215/86.
- Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer. Convención Belém do Pará, de la Organización de Estados Americanos, ratificada por Ley N° 605/95.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:
 - Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N° 925/64.
 - Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Ley 1156/66.
 - Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley 3338/2007.

Paraguay no sólo cuenta con una normativa de protección a las mujeres en espacios laborales dependientes del Estado, sino también en empresas privadas, a través de una resolución del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

La Resolución MTESS Nro. 388/2019 crea la “Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral y se establece el procedimiento de actuación ante casos de violencia laboral, mobbing y acoso sexual en los lugares de trabajo dentro de las empresas”⁹.

Mediante esta resolución se crea la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral y en el artículo 2 entiende la violencia laboral como “toda acción ejercida sobre el trabajador/a de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas, con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidos por la víctima, ejercidas por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía. Incluye el acoso sexual que en forma indirecta cause al trabajador/a un ambiente laboral de manera hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante”.

En sus atribuciones contempla “sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral en los sectores involucrados del Ministerio del Trabajo y Empleo, realizar investigaciones para una mejor comprensión de la Problemática de la Violencia Laboral, y brindar respuestas operativas frente a hechos denunciados”.

En Alto Paraná, la única institución estatal que tiene un protocolo interno específico para el abordaje de casos de acoso sexual es la Municipalidad de Ciudad del Este, que promulgó esta normativa luego de años de denuncias internas y de varias solicitudes de Kuña Poty, ya sea a través de notas dirigidas a la Intendencia y hasta manifiestos públicos de las marchas por el 8 de Marzo (Día Internacional de la Mujer Trabajadora) y el 25 de Noviembre (Día Internacional Contra la Violencia hacia las Mujeres) de 2017 al 2021.

La Resolución I.M. N° 2297 que “Aprueba el protocolo para la prevención del acoso sexual que incluye el establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que pueden denunciarse en la Municipalidad de Ciudad del Este”¹⁰ fue promulgada el 30 de agosto de 2022.

⁹ Resolución MTESS Nro. 388/2019 Por la cual se deja sin efecto la Resolución Mjt N° 472/2012, se crea la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral y se establece el procedimiento de actuación ante casos de violencia laboral, mobbing y acoso sexual en los lugares de trabajo dentro de las empresas: https://www.mtess.gov.py/application/files/7415/5972/9127/res_mtess_388-19.pdf

¹⁰ Resolución I.M. N° 2297 Aprueba el protocolo para la prevención del acoso sexual que incluye el establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que pueden denunciarse en la Municipalidad de Ciudad del Este. <https://mcde.gov.py/wp-content/uploads/2020/03/PROTOCOLO-ANTI-ACOSO-MCDE.pdf>

Un punto clave en el abordaje de denuncias de acoso sexual como forma de violencia hacia las mujeres, es lo establecido en el Artículo 44 de la Ley 5777: “Prohibición de conciliación o mediación. Se prohíbe aplicar la conciliación, mediación o arbitraje o cualquier otro medio de resolución alternativa de conflictos de hechos de violencia hacia la mujer, antes y durante la tramitación del procedimiento de medidas de protección”. En los siguientes capítulos, este estudio contempla observaciones críticas sobre la aplicación de estas normativas en instituciones públicas de Ciudad del Este.

Tal como se observa en las mencionadas normativas del Estado, el acoso sexual se reconoce como una forma de violencia laboral y de violencia hacia las mujeres. Pero este flagelo no sólo afecta a mujeres adultas y trabajadoras, sino también a niños, niñas y adolescentes en el espacio educativo.

Por ese motivo, el Ministerio de Educación y Ciencias promulgó la Resolución N° 5731/2015 “Por la cual se aprueba la guía de intervención interinstitucional para la atención de casos de vulneración de derechos sexuales y reproductivos en el ámbito educativo”¹¹.

Este documento constituye una guía de intervención para ser utilizada por docentes y directivos de instituciones educativas de todo el país y es aplicable a cualquier tipo de vulneración de derechos sexuales y reproductivos, cuyo conocimiento se toma en el ámbito educativo. La Guía nombra a las diversas instituciones que pueden tomar intervención según el caso y presenta indicadores para la detección de situaciones de vulneración de derechos sexuales. En ese sentido, señala que “las situaciones de violencia sexual contra niños, niñas, adolescentes y jóvenes son muy heterogéneas, tanto por los contextos en que se producen (escuela, familia, instituciones, comunidad) como por la modalidad que adquieren (tipo de agresión, relación con el agresor, frecuencia, entre otras variables). Por lo tanto, este campo no es posible generalizar y resulta esencial tener en cuenta las especificidades del caso para determinar el diagnóstico de la situación y el camino a seguir”. Entre las formas de violencia sexual se considera el acoso, el abuso y la coacción.

¹¹ Resolución N° 5731/2015 Por la cual se aprueba la guía de intervención interinstitucional para la atención de casos de vulneración de derechos sexuales y reproductivos en el ámbito educativo: <https://www.mec.gov.py/sigmec/resoluciones/5731-2015-L.pdf>

Se observa que Paraguay cuenta con una serie de normativas y un marco jurídico que busca garantizar espacios seguros, libres de acoso sexual, para las mujeres, niños, niñas, adolescentes y jóvenes. Pero, ¿cómo estas normas son aplicadas? ¿Conocen los/as funcionarios/as estas normativas? ¿el funcionariado público cuenta con una formación con perspectiva de género? En busca de respuestas a estas y otras preguntas, este estudio contempla un mapeo y entrevistas a representantes de 4 instituciones públicas de Ciudad del Este y Alto Paraná.

4. Mapeo a instituciones públicas

El mapeo a instituciones públicas de Ciudad del Este se realizó con los siguientes objetivos: 1- Determinar la existencia o ausencia de protocolos institucionales de prevención y sanción sobre casos de acoso internamente y/o de sus dependencias., 2- Identificar la percepción del acoso como violencia de género en funcionarios/as de la institución encargados/as de generar mecanismos de mitigación. y 3- Describir la ruta de atención institucional que se activó ante el/ los caso(s) de acoso sexual que se han registrado en dicha institución.

El mapeo es un levantamiento de datos a través de entrevistas semi-estructuradas, visitas a las instituciones y solicitudes a través del Portal de Acceso a la Información Pública (AIP). Este informe contempla información recabada durante el relevamiento realizado de mayo a octubre del 2022, un primer acercamiento a las instituciones públicas, a fin de conocer mejor su funcionamiento, además de recabar información útil para la prevención y abordaje de casos de acoso sexual como una forma de violencia de género, con fines de ser publicada a disposición de la ciudadanía. También se busca a través de este trabajo, contribuir a la Mesa Interinstitucional de Prevención de Violencia hacia la Mujer (Mesa PREVIM) de la cual Kuña Poty forma parte desde noviembre del 2021.

Tabla 1. Instituciones seleccionadas para la entrevista en el marco del proyecto.

Instituciones Entrevistadas					
Ámbito estatal	Universidad Nacional del Este - Comité de Género de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.	Ministerio de la Mujer - Centro Regional de las Mujeres.	Municipalidad de Ciudad del Este - Dirección de la Mujer.	Gobernación de Alto Paraná - Secretaría de Acción Social - Área Mujer, Niñez y Adolescencia.	Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
Comentarios	Entrevista concretada: virtual.	Entrevista concretada: presencial.	Entrevista concretada: presencial.	Entrevista concretada: presencial.	Se insistió en la entrevista presencial, sin éxito. Las respuestas de AIP no respondieron las preguntas ¹² .
Ámbito Mixto: Público - Privado	Consejo de Desarrollo Económico y Social de Ciudad del Este (CODELESTE)	Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Ciudad del Este.			

¹² El primer paso para acceder a información del Ministerio del Trabajo se realizó vía telefónica con funcionarios de la Dirección Regional, que derivaron el pedido a Asunción, facilitando número de teléfono y mail de la Dirección de Mujer Trabajadora del MTESS. Se realizaron llamadas que no fueron atendidas y se enviaron mails, la respuesta que se recibió fue que la directora se encontraba de viaje, enviando un formulario on line que no se ajustaba a la solicitud emitida por Kuña Poty. Finalmente, como no se concretó la entrevista, se enviaron preguntas a través del Portal de Acceso a la Información Pública, pero hasta la fecha de finalización de este informe no hubo una respuesta.

Comentarios	Entrevista concretada: virtual.	Acceso a información extra-oficial			
-------------	---------------------------------	------------------------------------	--	--	--

Como puede observarse, fueron realizadas cinco entrevistas: tres en formato presencial y dos en formato virtual, las mismas se registraron vía audio y fotografías, además de la observación participante de las compañeras que se abocaron a esta labor. Se recibió una respuesta por AIP. Igualmente, se realizó la reconstrucción y análisis del caso del Cuerpo de Bomberos de Ciudad del Este a partir de fuentes extra oficiales¹³. Para cada institución, se revisaron las atribuciones y obligaciones de cada una de acuerdo a la Ley 5777/16 y según la Resolución N° 0387/2018 que establece el Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública. Las preguntas fueron elaboradas a partir de los tres objetivos que orientaron el mapeo, ya mencionados anteriormente. El criterio de selección de estas instituciones está vinculada a su naturaleza como tal, en la labor que vienen realizando, conforme a sus atribuciones estatales, así como también instituciones que tienen un peso determinante en la vida académica, social y económica de los y las ciudadanas/os esteños/os.

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas.

4.1. ¿Qué se hace desde las instituciones para prevenir y sancionar el acoso sexual?

En primera instancia, presentamos en este apartado a cuatro instituciones que tienen un rol clave a la hora de incidir, construir e implementar acciones para la erradicación del acoso sexual a las mujeres en diversos espacios de la vida social.

Se trata del Centro Regional de la Mujer, dependiente del Ministerio de la Mujer, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), el Consejo de Desarrollo Económico y Social de Ciudad del Este (CODELESTE) y la Universidad Nacional del Este (UNE), específicamente el Comité de Género de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

¹³ Fuentes extra-oficiales hacen referencia a una entrevista a una persona vinculada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de CDE, cuya identidad preservamos como medida de protección. También se consideran publicaciones del caso en medios de prensa de Ciudad del Este.

4.1.1 Centro Regional de las Mujeres - Ministerio de la Mujer

El Ministerio de la Mujer, según la Ley 5777/16, es “el órgano rector encargado del diseño, seguimiento, evaluación de las políticas públicas y estrategias de carácter sectorial e intersectorial para efectivizar las disposiciones de la presente Ley, para ello coordinará acciones con todas las instancias públicas y contará con los recursos necesarios y suficientes del Presupuesto General de la Nación para el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley le impone”.

Esta institución tiene presencia en Alto Paraná a través del Centro Regional de las Mujeres (CRM) que funciona desde el 2012. La sede está ubicada en el área 4 del municipio de Ciudad del Este, sobre la avenida Campo Vía casi América. El número de contacto es el (061) 507531.

Actualmente el CRM cuenta con un equipo multidisciplinar: una psicóloga, una abogada y una trabajadora social, además de la ¹⁴Coordinadora, quien es abogada. Ellas se encargan de trabajar en el asesoramiento de las víctimas.

La institución en sí no recibe denuncias ni realiza patrocinio de los casos, sino que provee asesoramiento y deriva a las recurrentes a otras instituciones del Estado, según su situación y necesidad.

El papel del CRM ante los casos de acoso sexual es de atención, asesoramiento y acompañamiento a las víctimas. “El acoso sexual se trabaja de manera aislada, a merced de la gente y de los pedidos que recibimos”, afirmó la Coordinadora.

Durante la entrevista, la Coordinadora comentó que atendieron varios casos de acoso sexual de distintas instituciones tanto públicas como privadas. Entre ellas mencionó casos derivados del Ministerio Público, otros que afectaron a trabajadoras de la Fundación Tesai y del microcentro de Ciudad del Este. Así también, han acompañado casos de acoso sexual ya judicializados como la denuncia contra un ginecólogo del Sanatorio Internacional por parte de una paciente. Otro caso puntual de acoso que llegó al CRM fue el que involucró a un pastor de una iglesia evangélica en el km. 6 de la ciudad y que afectó a una joven, el presunto agresor fue imputado.¹⁵

¹⁴ Entrevista A: Coordinadora del Centro Regional de Mujeres del Ministerio de la Mujer en Alto Paraná.

¹⁵ El caso fue publicado por el Diario CDE HOT, el 14 de mayo del 2021 con el título: “Imputan a pastor evangélico por supuesto acoso sexual de una joven”.

La representante de la entidad refirió que atienden a las víctimas de los casos de manera individualizada y son registradas en las fichas como casos de violencia psicológica y no de acoso sexual como tal. Recalcó que la violencia física y psicológica son las expresiones de la VBG más relevantes para la institución en la actualidad. Dado el mecanismo de registro de estas atenciones, el CRM no cuenta hoy en día con un registro de casos de acoso sexual en Alto Paraná.

En términos de estrategias y protocolos para el abordaje efectivo, el CRM aplica el Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública (Resolución N° 0387/2018). La coordinadora refirió que se requieren normativas con una sanción más severa a personas que cometen acoso sexual, ya que existe antecedentes de denuncias sobre acoso en el sector público.

En términos de prevención y sensibilización, la institución realiza charlas y talleres según demanda de las instituciones, siendo las temáticas de Noviazgo Sin Violencia, Ley 5777/16 y Acoso Sexual Laboral las más solicitadas. El Ministerio de la Mujer también lleva adelante la iniciativa Empresa Segura¹⁶.

4.1.2 Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral

La Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral se crea a través de la Resolución MTESS Nro. 388/2019, para la actuación ante casos de violencia laboral, mobbing y acoso sexual en los lugares de trabajo dentro de las empresas privadas. Dentro de sus facultades, deben realizar sensibilizaciones, capacitaciones e investigación de la violencia laboral en los sectores involucrados del Ministerio de Trabajo y Empleo, siendo esta última para una mayor comprensión de la problemática y generar respuestas efectivas ante los hechos denunciados.

En este sentido, solicitamos continuamente -vía telefónica y a través del mail institucional- la realización de una entrevista para acceder a datos reales y actualizados sobre la materia, pero el pedido no tuvo respuesta concreta, sino

<https://www.cdehot.com.py/noticia/ciudad-del-este/imputan-a-pastor-evangelico-por-supuesto-acoso-sexual-de-una-joven>

¹⁶ El Sello Empresa Segura es una iniciativa del Ministerio de la Mujer, establecida a través del Decreto Presidencial 4452, y que tiene como finalidad reconocer e incentivar a las empresas que muestran esfuerzos en promover la no violencia contra las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible este logro en la empresa, en la comunidad donde interactúan y/o en el ámbito nacional.

derivaciones burocráticas. A raíz de esto, llevamos a cabo un pedido de información pública a través del portal Acceso a Información Pública.

De igual forma, cabe recalcar que las respuestas recibidas no responden a ninguna de las preguntas formuladas.

Las preguntas realizadas fueron:

Tabla 2. Preguntas Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral.

1. ¿Qué acciones realiza el Ministerio del Trabajo para sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral en Ciudad del Este?
2. ¿Qué investigaciones para la mejor y mayor comprensión de la violencia laboral ha realizado esta dependencia del Ministerio del Trabajo?
3. ¿Cuentan con registros o estadísticas sobre casos de violencia laboral y específicamente acoso sexual? ¿Existe un registro de casos denunciados en Ciudad del Este y/o Alto Paraná?
4. ¿Cuántos sumarios administrativos por denuncias de acoso sexual realizó el Ministerio del Trabajo en Ciudad del Este del 2019 a la fecha?
5. ¿Cuántos casos fueron derivados al Ministerio Público?
6. ¿Cómo se controla que las empresas con más de 30 trabajadores/as tengan un mecanismo o protocolo para abordar casos de acoso?
7. El funcionariado del Ministerio del Trabajo, ¿participó de alguna capacitación referente a la Ley 5777/16 y/o perspectiva de género?
8. Si la respuesta es positiva, ¿quién dictó esas capacitaciones y cuáles fueron los contenidos?
9. ¿Qué ejes/contenidos se abordan en los cursos de capacitación? ¿Tienen otros cursos de capacitación con regularidad sobre la temática?
10. ¿Qué estrategias y/o acciones se realizan desde el Ministerio del Trabajo para prevenir el acoso sexual en el espacio laboral?
11. En cuanto a la Resolución Nro. 388/2019, ¿por qué canales son difundidos? ¿Cómo se da esa difusión?

La respuesta por parte de la Oficina fue la siguiente:

Tabla 3. Respuesta Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral.

Estimada Kuña Poty Organización de Mujeres:

Por el presente, en relación a su solicitud N° 60812 hecha en el portal Unificado de Información Pública; le comunicamos que la respuesta será remitida a su email en cuanto tengamos respuesta de las dependencias encargadas de las áreas respecto a lo solicitado.

Ante cualquier consulta, estamos a su disposición.

Saludos cordiales.

Atentamente.

Dpto. de Atención al Ciudadano.

Dirección General de Anticorrupción y Transparencia.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Hasta el día 20 de diciembre de 2022, la organización Kuña Poty no ha recibido la respuesta a las preguntas elaboradas el 13 de septiembre del corriente año. A 3 meses de la solicitud, la institución no respondió, pese a que la Ley de Información Pública establece un plazo límite de 15 días para responder adecuadamente estos pedidos.

Lamentamos la falta de respuesta de la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, pues configura una postura burocrática de distanciamiento intencional de la estructura pública e inaccesibilidad frente a la ciudadanía y las organizaciones de la sociedad civil. Una respuesta adecuada a lo solicitado es meramente el cumplimiento de los deberes y obligaciones de una institución representante del Estado.

4.1.3 Consejo de Desarrollo Económico, Social y Medioambiental de Ciudad del Este - CODELESTE

El Consejo de Desarrollo Económico, Social y Medioambiental de Ciudad del Este (CODELESTE) fue impulsado en 2014 como un modelo de gestión inspirada en la experiencias de las ciudades brasileñas de Maringá y Foz de Iguazú. Codeleste tiene como objetivo afrontar distintas problemáticas de la sociedad a través de la observación constante de las mismas, adelantándose a ellas y

buscando soluciones a través de la ejecución de proyectos de forma conjunta y bien articulada con el sector público y privado. El Consejo de Desarrollo se encuentra organizado a través de Cámaras Técnicas, donde todos los sectores miembros del Consejo, tales como educación, salud, infraestructura, economía, seguridad, medio ambiente y turismo, puedan trabajar de manera directa y coordinada. Cada cámara tiene como miembros a distintas instituciones públicas, asociaciones u organizaciones del respectivo sector.

Codeleste forma parte de la Mesa de Prevención de Violencia Hacia las Mujeres (Mesa PREVIM) y posee convenios firmados con el Ministerio de la Mujer para articular trabajos relacionados a la temática de violencia basada en género. El trabajo principal de Codeleste en cuanto a esta problemática, se basa en la realización de charlas en articulación con distintas instituciones regionales e institucionales, abordando temas como empoderamiento económico y la salud mental y emocional de las mujeres en situación de violencia y público en general, asunto que fue trabajado durante la pandemia del Covid-19.

La materia de empoderamiento económico es realizada desde la perspectiva de la concepción de las mujeres jefas de hogar como emprendedoras y trabajadoras, ya que, la institución refiere que el 70% de las mujeres fueron quienes que sostuvieron los hogares durante la pandemia y estas actividades no las exenta de ser víctimas de violencia económica. Así, esto se vuelve uno de los ejes principales de formación proveídas por el Consejo.

De esa forma, Codeleste indica que trabaja la formación y capacitación a partir del “rescate del valor del ser mujer en la región utilizando como estrategia principal el emprendedurismo”. Estas actividades, como arriba mencionamos, se realizan a través de articulaciones con espacios como la PNUD, Naciones Unidas, Ministerio de Industria y Comercio, y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Sobre el acoso sexual laboral, el consejo menciona tener un compromiso efectivo para la realización de actividades en pos de la concientización. Así también hacen referencia a la importancia de instalar políticas públicas efectivas para la prevención y abordaje de la problemática.

En este sentido, la labor de la institución es a través de la instrucción a aquellas empresas que quieran establecer políticas internas para poder transparentar los cuidados que deben tener con el desarrollo del trabajo de las/os trabajadoras. Paralelamente, remiten que muchas de las empresas aún no tienen

conocimiento del tema, en este caso, del desarrollo de la iniciativa Empresa Segura del Ministerio de la Mujer.

Durante la entrevista, la ¹⁷presidenta de CODELESTE, comentó que la discusión sobre la problemática del acoso sexual laboral aún es un tabú en la región, inclusive, se relatan miedos ante la mínima mención del tema, pues la consideración del debate y la creación de políticas de combate para la erradicación de estas prácticas pareciera ser una declaración de guerra ante las normas culturales pre-establecidas, siendo esto, considerado negativo por varios sectores de la sociedad.

Consultada sobre la implementación de la iniciativa Empresa Segura en Ciudad del Este, indicó que no cuentan con datos de cuáles son las empresas que han implementado esta estrategia en sus políticas internas de trabajo y cuidado a sus colaboradores/as.

Para finalizar, CODELESTE hace un especial énfasis en la responsabilidad social para la erradicación de la violencia basada en género, “todos somos responsables” dicen, la participación articulada de todos los sectores de la sociedad, podrán realizar un cambio cultural efectivo en las distintas dimensiones de la violencia y sus expresiones.

4.1.4 Comité de Género de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Este

Las universidades tienen atribuciones en la prevención de las diversas formas de violencia hacia las mujeres, en el sistema de atención y protección a víctimas, según la Ley 5777/16.

El Artículo 32 señala que el “Sistema de Prevención y Atención está integrado por todos los servicios públicos dependientes del Poder Ejecutivo, Municipalidades y Gobiernos Departamentales, y coordinará acciones con los servicios de organizaciones no gubernamentales, **universidades** y otros que trabajen en la prevención de la violencia hacia las mujeres y ofrezcan servicios gratuitos”.

También menciona su participación en el Sistema de Protección, en el Artículo 36 inciso e), que indica lo siguiente: “La sensibilización, capacitación y

¹⁷ Entrevista B: Presidenta de CODELESTE.

formación se coordinará con el Ministerio de la Mujer, pudiendo suscribir convenios con las áreas de estudios de la mujer en las **universidades**".

La Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Este, que funciona en el campus ubicado en el kilómetro 8 Acaray de Ciudad del Este, cuenta desde el 2015 con un Comité de Género.

Según la ¹⁸coordinadora actual del Comité esta instancia fue conformada para cumplir con un requisito exigido por la Agencia Nacional de Acreditación y Evaluación de la Educación Superior (ANEAES), en el marco del proceso de acreditación de la facultad.

El Comité fue impulsado por docentes y estudiantes interesadas en estudios de género y en los primeros años de funcionamiento, se organizaron una serie de actividades académicas dentro de la universidad y en alianza con otras universidades, instituciones y organizaciones de la sociedad civil¹⁹.

Entre las actividades organizadas por el Comité de Género, figura un conversatorio sobre "Patrones de impunidad del acoso sexual en las universidades ante la ausencia de protocolos de prevención, atención y sanción", que fue organizado con la Dirección General de Extensión del Rectorado el 30 de noviembre de 2017.

"El objetivo primordial era elaborar como un protocolo de intervención y tuvimos inclusive una reunión con gente de la UNA, vinieron una vez a contarnos de sus experiencias y después se vino todo esto de la pandemia", comenta la coordinadora del Comité y docente de la Facultad.

A siete años de la creación del Comité de Género, la Facultad de Derecho aún no cuenta con un protocolo para el abordaje de denuncias de acoso sexual. Consultada sobre el nulo avance en la materia, la docente comenta que falta apertura institucional. "Es como que te pasas chocando con la gente, entonces trato de irme, así como más despacio, yo reconozco. Es por la estigmatización, porque te metes mucho en género, porque movilizas género. El año pasado hice una revisión de los ejes temáticos de Medicina, de Derecho, etc., no hablan de las teorías de género, no tocan esos nuevos paradigmas", comentó.

¹⁸ Entrevista C: Coordinadora del Comité de Género de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNE.

¹⁹ Una serie de actividades fueron publicadas en la página de Facebook del Comité de Género y en la página oficial de la UNE.. <https://www.facebook.com/profile.php?id=100042530517320> /

Desde su creación, el Comité no ha tomado conocimiento de denuncias formales de acoso sexual, solo un caso que involucró a un docente con una estudiante pero que finalmente no tuvo un tratamiento institucional.

El comité tampoco cuenta con un presupuesto asignado dentro de la facultad para la realización de investigaciones científicas ni actividades académicas.

La falta de apoyo a esta instancia y la escasa apertura institucional a los estudios de género, también se reflejó en la Resolución Nro. 1868/2022 del Rectorado de la UNE, donde se autorizó al Rectorado y escuelas dependientes a sumarse al asueto departamental declarado por el gobernador de Alto Paraná, en apoyo a la manifestación contra el Plan Nacional de Transformación Educativa. Lejos de defender una educación pública basada en la ciencia, la UNE se posicionó a favor de posturas a favor de “la vida, la familia y contra la ideología de género”.

4.2 Casos, abordajes y protocolos institucionales

A continuación, se presentan tres denuncias emblemáticas de acoso sexual en Ciudad del Este, registradas entre el 2020 y 2022. Estas denuncias fueron seleccionadas para este estudio debido a que fueron mediatizadas y generaron debate social en la región de Alto Paraná.

Dos denuncias fueron formuladas por funcionarias de instituciones públicas, específicamente de la Municipalidad de Ciudad del Este y la Gobernación de Alto Paraná. En el tercer caso, una institución privada; se trata de denuncias formuladas por voluntarias del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Ciudad del Este.

Para los fines de este estudio, se hará referencia a la denuncia y una descripción del tratamiento realizado dentro de cada una de las instituciones mencionadas, a partir de los datos proporcionados en entrevistas por representantes de las instituciones, en contraste con el testimonio de las denunciantes y publicaciones realizadas por la prensa.

Caso 1: Denuncia de acoso sexual en la Municipalidad de Ciudad del Este

Una funcionaria de la Municipalidad de Ciudad del Este denunció a su jefe por acoso sexual. El caso fue publicado en la prensa por primera vez en enero de

2022, pero el hecho denunciado ocurrió en diciembre del 2020, según la declaración de la víctima²⁰.

Desde que la víctima denunció la situación de acoso que estaba enfrentando ante la Secretaría de la Mujer de la Municipalidad hasta que el caso se mediatizó y la posterior denuncia ante la Fiscalía, hubo revictimización y violencia institucional²¹.

Declaraciones de la denunciante indican que ella presentó una denuncia formal por acoso sexual contra su jefe ante la Secretaría de la Mujer de la Municipalidad. Luego, el caso fue comunicado verbalmente por la jefa de la Secretaría de la Mujer al director de Desarrollo Social, quien era jefe directo del denunciado. Como respuesta a la denuncia, el director de Desarrollo Social propició una “reunión de mediación” en la Dirección de Asesoría Jurídica, planteó buscar un acuerdo entre las partes y evitar que el caso tome estado público.

La denunciante refiere que hubo dos reuniones de mediación, con la presencia de varios directores municipales, en la que fue expuesta al presunto acosador, y donde él mismo planteó la firma de un documento en una Escribanía, donde la víctima se comprometía a no volver a hablar del asunto.

La víctima refiere que fue trasladada de su lugar de trabajo a otra dependencia municipal y recién días después, el denunciado por acoso fue trasladado a otro sector con funcionamiento fuera de la institución.

En una de las reuniones de “mediación”, el presunto acosador amenazó con denunciar a la víctima si volvía a hablar del acoso con terceros. En ese entonces, ella estaba embarazada de 6 semanas y comentó que los nervios de ese episodio la afectaron física y emocionalmente, al punto que esa noche tuvo fuertes dolores, una hemorragia y esa madrugada perdió al bebé en gestación. Todo esto ocurrió entre diciembre del 2020 y julio del 2021.

La funcionaria continuó trabajando en la Municipalidad, pero en enero de 2022, cuando llegó el momento de renovación de contratos de personal, la

²⁰ Declaración de la víctima en una publicación del Diario El Urbano con el título: “Acoso en Municipalidad de CDE: Despiden a la afectada y supuesto acosador sigue contratado”, de fecha 11 de enero de 2022. <https://elurbano.com.py/2022/01/11/acoso-en-municipalidad-de-cde-despiden-a-la-afectada-y-supuesto-acosador-sigue-contratado/>

²¹ Los hechos fueron detallados en una publicación del Diario El Urbano con el título: “Municipalidad de CDE cometió violencia institucional contra denunciante de acoso”, de fecha 31 de enero de 2022. <https://elurbano.com.py/2022/01/31/municipalidad-de-cde-cometio-violencia-institucional-contra-denunciante-de-acoso/>

Municipalidad renovó el contrato del presunto acosador y no volvió a contratar a la denunciante, quien quedó sin trabajo.

El nombre de la víctima se omite como medida de protección, considerando Artículo 9º de la Ley 5777/16, que garantiza la confidencialidad en casos de violencia contra la mujer.

Negligencias institucionales del caso en la Municipalidad de CDE

El acoso sexual es un delito tipificado en el Artículo 133 del Código Penal Paraguayo. La víctima denunció el hecho ante la Secretaría de la Mujer de la Municipalidad, que comunicó verbalmente al director de Desarrollo Social, ya que en su dependencia ocurrió el caso y luego, al director de Talento Humano de la Comuna esteña.

La denuncia escrita no fue derivada por la Secretaría de la Mujer a la Dirección de Talento Humano, según afirmó su director al ser consultado por la prensa.

Las reuniones de mediación propiciadas por los directores municipales, que optaron por buscar «un acuerdo» entre la denunciante y el presunto acosador, fueron ilegales. La Ley 5777/16 De Protección Integral a las Mujeres Contra Toda Forma de Violencia, en su Artículo 44 de la “Prohibición de conciliación o mediación”, señala lo siguiente: “Se prohíbe aplicar la conciliación, mediación o arbitraje o cualquier otro medio de resolución alternativa de conflictos de hechos de violencia hacia la mujer, antes y durante la tramitación del procedimiento de medidas de protección”.

En este caso, no hubo protección a la víctima. La misma fue expuesta al presunto acosador en reuniones con terceros, lo cual también implicó una grave revictimización. El proceso impactó negativamente en ella, en términos emocionales causando incluso una pérdida gestacional, y luego, meses después quedó sin trabajo.

Recién una vez que la víctima hizo su denuncia en la Fiscalía y el caso se hizo público a través de la prensa, el 28 de enero de 2022 la Intendencia de CDE

emitió la Resolución Nro. 492 I.M. que dispuso un sumario para investigar al funcionario denunciado por acoso²².

El 27 de enero de 2022, la víctima formuló su denuncia ante la Fiscalía de Ciudad del Este. El caso quedó en manos del fiscal Alcides Giménez, quien presentó imputación y luego acusación contra el denunciado. El caso llegó a Juicio Oral y Público, proceso en desarrollo en la actualidad (octubre de 2022).

Dirección de la Mujer de la Municipalidad y el abordaje del acoso sexual

A un mes de la denuncia por acoso sexual contra el exjefe municipal ante la Fiscalía, en febrero de 2022 la Intendencia de Ciudad del Este dispuso elevar la categoría de Secretaría a la de Dirección de la Mujer.

Consultada sobre las implicancias de este cambio de jerarquía institucional, la titular de la ²³Dirección de la Mujer, afirmó que este cambio obedece a un “compromiso del Gobierno Municipal con las mujeres” y que, como Dirección de la Mujer, tiene más fuerza a la hora de realizar seguimiento de casos ante organismos jurisdiccionales.

“Hay más espacio para trabajar con otras direcciones y esto me da fuerza para insistir con otras instituciones con las que trabajamos, Fiscalía, Juzgado de Paz, Defensoría. Es una mayor fuerza para insistir en los casos. Siempre les digo a las fiscales especializadas que podemos trabajar en equipo o ser contraloras, para insistir para que salgan las medidas”, expresó la directora de la Mujer.

En términos presupuestarios, comentó que aún no hubo aumento ya que están ejecutando el presupuesto aprobado para el 2022. Sin embargo, comentó que para el 2023 proyecta un presupuesto mayor, acorde a las necesidades de una dirección municipal.

En cuanto al abordaje del acoso sexual dentro de la institución, la directora actual anunció al momento de la entrevista, que el proyecto de protocolo para el abordaje de denuncias de acoso ya contaba con un dictamen favorable de Asesoría Jurídica y sólo se esperaba la resolución de Secretaría General. Cabe mencionar,

²² La disposición de sumario por acoso en la Municipalidad de CDE fue publicada por el diario El Urbano, con el título: “Ante presión mediática, sumarian a funcionario municipal de CDE denunciado por acoso” en fecha: 29 de enero de 2022. <https://elurbano.com.py/2022/01/29/ante-presion-mediatica-sumarian-a-funcionario-municipal-de-cde-denunciado-por-acoso/>

²³ Entrevista D: Titular de la Dirección de la Mujer de la Municipalidad de Ciudad del Este.

que la Resolución I.M. N° 2297 que “Aprueba el protocolo para la prevención del acoso sexual que incluye el establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que pueden denunciarse en la Municipalidad de Ciudad del Este” fue promulgada el 30 de agosto de 2022.

“Este protocolo está sustentado en la Constitución Nacional, el Código del Trabajo, la Ley 5777, en la Secretaría de la Función Pública, y las leyes procesales, porque también tiene garantías procesales”, comentó al ser preguntada sobre el marco normativo del entonces proyecto de protocolo.

Con relación a la perspectiva de género en el ejercicio de sus funciones, respondió que reciben constante capacitación del Ministerio de la Mujer y ahora ejecuta un proyecto con la Fundación Alda. “Estamos recibiendo capacitación con perspectiva de género. Se prevé más convenios que estamos a punto de firmar, todo lo relacionado a género y esto en respuesta a los ODS, ya que como país estamos obligados a cumplir porque se firmó a nivel internacional. Ahora nos estamos capacitando con la Fundación Alda, un curso de capacitación a funcionarios del gobierno central y municipal sobre políticas públicas de igualdad entre niños, niñas y adolescentes, hombres y mujeres para el fortalecimiento de sus capacidades para una gestión estratégica”, indicó.

Al ser consultada si socializaron a nivel interno de la Municipalidad, la Resolución N° 0387/2018 que establece el Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública, respondió que “no recuerda”.

Caso 2: Denuncia de acoso sexual en la Gobernación del Alto Paraná

La Gobernación del Alto Paraná fue una de las instituciones públicas donde se presentó una denuncia de acoso sexual laboral durante el año 2021. Un alto jefe y miembro del Gabinete fue denunciado por una funcionaria²⁴. Este caso fue uno de los motores movilizantes para la creación de este proyecto.

Según el ²⁵encargado de la Secretaría de Acción Social, la ruta de atención inició con él mismo, quien recepcionó el caso, se comunicó a Talento Humano y al

²⁴ El caso fue publicado por el Diario La Clave de Ciudad del Este, el 25 de noviembre de 2021 con el título: “Alto jefe de la Gobernación es denunciado por acosar sexualmente a una funcionaria”. <https://www.laclave.com.py/2021/11/25/alto-jefe-de-la-gobernacion-es-denunciado-por-acosar-sexualmente-a-una-funcionaria/>

²⁵ Entrevista E: Secretario de Acción Social de la Gobernación de Alto Paraná.

Gobernador e inmediatamente el presunto agresor fue apartado del cargo “hasta que pueda comprobar su inocencia”.

Arévalos refirió que el Gobernador Roberto González Vaesken pidió personalmente a una psicóloga de la Universidad Privada del Este que acompañara a la víctima, así también, durante la entrevista, el funcionario felicitó y realzó la figura del Gobernador por las decisiones tomadas para el abordaje del caso.

Nótese, que la connotación referida al caso y la separación del cargo del supuesto agresor en ningún momento hace referencia al resguardo de la víctima sino a la deducción a priori de la inocencia del hombre, confirmada con la defensa de sus propios compañeros de trabajo cuando el caso saltó a la luz pública²⁶.

En este caso, el jefe denunciado fue separado del cargo y la funcionaria ya no trabaja en la Gobernación. La víctima formuló una denuncia ante la Fiscalía el 23 de noviembre de 2021.

Kuña Poty se comunicó con la víctima y le brindó contención. La misma refirió que no recibió apoyo psicológico de parte de la Gobernación, que era hostigada por funcionarios por haber denunciado acoso y que incluso, se enteró que solicitaron que no se renueve su comisionamiento. Para este caso, las vías institucionales estuvieron ausentes, dejando el proceder a voluntad y “bondad” de las autoridades de turno, lo que hace referencia al trato personalista de las funciones públicas y el ejercicio del funcionariado público.

El Área Mujer de la Gobernación y el abordaje del acoso sexual

El Área Mujer, Niñez y Adolescencia depende de la Secretaría de Acción Social e Igualdad de Oportunidades en la Gobernación del Departamento del Alto Paraná. La oficina se encuentra en el predio de la institución en el barrio Boquerón de Ciudad del Este, sobre la Avda. Gral. Bernardino Caballero entre la calle Rogelio Benítez y Regimiento San Martín.

La Gobernación no posee un protocolo de abordaje ante casos de acoso sexual laboral. Así también, la institución no está en conocimiento del Protocolo de

²⁶ La declaración ante un medio de prensa de la Coordinadora del Área Mujer, defendiendo al jefe denunciado por acoso, fue publicada por el Diario El Urbano, el 03 de diciembre de 2021 con el título: “Coordinadora del Área Mujer de la Gobernación defiende a denunciado por acoso”. <https://elurbano.com.py/2021/12/03/coordinadora-del-area-mujer-de-la-gobernacion-defiende-a-denunciado-por-acoso/>

actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública, según la entrevista realizada al titular de la Secretaría de Acción Social.

La ruta a seguir ante posibles casos de acoso dentro del establecimiento es a través de un registro en acta ante la Dirección de Talento Humano, que posee un abogado del ámbito laboral y refieren que se encuentra capacitado para la asistencia de los casos. Sin embargo, al ser consultado si participaron de cursos sobre gestión y atención con perspectiva de género, afirmó que no.

En términos de capacitación y formación, realizan campañas de prevención referentes al área de salud tales como: prevención del cáncer de mama y violencia hacia la niñez y adolescencia. Actualmente no trabajan la prevención de violencia hacia la mujer, según refirió el entrevistado.

La figura del Área Mujer es de atención externa e interna a mujeres, en este caso, para el asesoramiento y acompañamiento de distintos tipos de violencia hacia las mujeres, haciendo la recepción y derivación al Centro Regional de las Mujeres, según la gravedad, deriva los casos a la Fiscalía.

En cuanto a estrategias/acciones para prevenir/erradicar el acoso sexual laboral, la Gobernación no cuenta con planes ni proyectos relacionados al tema. En términos de registros estadísticos de denuncias de acoso sexual laboral, al ser realizadas vía actas por la Dirección de Talento Humano estas pueden ser solicitadas a través de un abogado o por la misma Fiscalía, no obstante, la institución confirma que hasta agosto de 2022 solo han tenido una denuncia interna de acoso sexual laboral.

Caso 3: Denuncia de acoso sexual en el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Ciudad del Este

El Cuerpo de Bomberos Voluntarios se crea en el año 1990, con el nombre de “Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Alto Paraná”, siendo fundado por bomberos provenientes de la ciudad de Asunción y de la Itaipú Binacional. Tres años después, el 04 de octubre de 1993 es constituido el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Ciudad del Este, activo hasta la fecha.²⁷

²⁷ Para más información: <https://bomberoscde.org/nosotros/>

La institución posee una estructura jerárquica verticalista, y desde su fundación hasta los primeros años de trabajo fue considerado un espacio exclusivamente masculino. Las mujeres bomberas voluntarias fueron ingresando lentamente y ganándose sus puestos, conquistando espacios como: guardias nocturnas, abordajes de casos de alto riesgo: siniestros, accidentes, entre otros; y los espacios de poder propiamente dichos: la Comisión Directiva y comisiones de trabajo.

El 01 de octubre del 2020, tres días antes del vigésimo séptimo aniversario de la institución, un grupo de bomberas voluntarias reunidas presentan una denuncia formal y escrita ante la Comisión Directiva²⁸. La causa, una serie de abusos cometidos por un miembro de la Comisión Directiva y Bombero veterano, entre ellas: acoso sexual, abuso, mobbing, y tentativa de violación.

La nota fue firmada por una docena de voluntarias, cuyas identidades son omitidas como una medida de protección hacia las denunciantes, y apoyada por 30 bomberos voluntarios, entre ellos mujeres y hombres.

Un vicecomandante fue denunciado por varias bomberas voluntarias. Una de ellas relató que sufrió acoso desde sus inicios como aspirante, llegando a perpetuar la agresión por casi una década. Otra comentó que fue acosada en su lugar de trabajo y otras fuera del cuerpo bomberil.

La Comisión Directiva del Cuerpo de Bomberos derivó las denuncias al Tribunal de Ética, el cual dentro de sus atribuciones abrió un sumario administrativo, proceso que fue iniciado mediante la insistencia y valentía de las bomberas en un ambiente sumamente hostil. No obstante, hasta la fecha el sumario no fue concluido. El bombero denunciado fue apartado del cargo directivo que ocupaba y de la institución, pero no fue sancionado según faltas configuradas en el reglamento interno, porque no concluyó el sumario dentro de la institución.

La Comisión Directiva derivó las denuncias a la Fiscalía el 18 de noviembre de 2020 y hasta la fecha (octubre de 2022) no hay resolución fiscal.

²⁸ Publicado por el medio digital El Urbano, en la fecha 05 de octubre del 2020 bajo el título “Rompen el silencio y denuncian acoso sexual en el Cuerpo de Bomberos de CDE”
<https://elurbano.com.py/2020/10/05/rompen-el-silencio-y-denuncian-acoso-sexual-en-el-cuerpo-de-bomberos-de-cde/>

El Cuerpo de Bomberos Voluntarios de CDE y el abordaje del acoso sexual

En el año 2021, la institución bomberil da apertura a dos unidades dependientes del Departamento de Bienestar Bomberil: la Unidad Técnica de Género y la Unidad de Salud Mental, la primera inicia sus actividades con una meta principal: la creación de un protocolo de actuación para el abordaje de casos de violencia dentro de la institución. En el año 2022, las unidades realizan un primer evento por el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Las bomberas marcaron presencia y declararon posturas claras a toda una estructura machista: “no nos van a callar nunca más, estamos recuperando nuestra autonomía, estamos recuperando nuestros cuerpos”.

Sin embargo, en lo que va del año, las unidades fueron suspendidas por tiempo indefinido por la Comisión Directiva, que dejó sin efecto la resolución que determinaba su creación.

El protocolo elaborado por las miembras y miembros que conformaban estas unidades contemplaba los distintos tipos de violencia laboral: acoso, violencia, abuso y mobbing, procedimientos y sanciones. Esta propuesta está encajonada en la Comisión Directiva desde hace tres meses, según las informaciones extra-oficiales recabadas por Kuña Poty.

En el marco de este estudio, Kuña Poty solicitó una entrevista con el presidente actual del Cuerpo de Bomberos Voluntarios, Capitán Armando Gabriel Benitez Bernal. Sin embargo, el mismo se negó a conceder la entrevista “por recomendación del asesor legal”. Afirmó que le aconsejaron “esperar que el caso sea resuelto en la Justicia para dar entrevistas sobre el tema, por precaución, porque aún no se demostró que hubo acoso”.

4.3 A modo de conclusión - Avances y retrocesos

El mapeo a 7 instituciones públicas, mixtas y privadas de Ciudad del Este permite tener un panorama de la percepción y el abordaje del acoso sexual como violencia basada en género y problemática social. Se puede observar avances en algunas instituciones, pero también preocupantes retrocesos en otras, situaciones que detallaremos a continuación.

En lo que refiere a las atribuciones que cada institución tiene según la Ley 5777/16 en la prevención, atención y sanción de la violencia contra la mujer, en este caso el acoso sexual, notamos una deficiente articulación interinstitucional para la implementación de planes o programas que brinden resultados efectivos.

El Ministerio de la Mujer cuenta con la iniciativa “Sello Empresa Segura” que tiene como finalidad reconocer e incentivar a las empresas que muestran esfuerzos en promover la no violencia contra las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, a partir de las entrevistas al Centro Regional de las Mujeres, CODELESTE y el Ministerio del Trabajo no se pudo comprobar que exista una implementación real y efectiva de esta iniciativa en Alto Paraná. El CRM y CODELESTE realizan charlas de prevención de violencia, a veces de forma aislada y otras veces de manera conjunta, pero no se puede observar que exista un programa con objetivos claros en materia de prevención. En cuanto al Ministerio del Trabajo, su falta de respuesta a pedidos de entrevista y solicitud de Acceso a Información Pública es un reflejo de su ausencia institucional tanto en la región como en la problemática abordada.

Resulta además preocupante, la falta de visibilidad que tiene el acoso sexual como violencia que afecta a las mujeres desde el propio Ministerio de la Mujer en Alto Paraná que carece de cifras y no lleva un registro estadístico de casos, al archivarlos como casos de violencia psicológica y no específicamente como acoso sexual. La falta de datos oficiales en el propio Estado impide el diseño de una política pública de prevención y abordaje de la problemática.

En cuanto a la Universidad Nacional del Este, preocupa la censura institucional académica a los estudios de género como parte de las Ciencias Sociales. Esto quedó en evidencia en la entrevista a la Coordinadora del Comité de Género y el nulo avance -en 7 años- para la promulgación de un protocolo interno contra el acoso sexual y, por último, la Resolución del Rectorado en apoyo a una manifestación contra el Plan Nacional de Transformación Educativa.

El Protocolo de Abordaje a Casos de Violencia Laboral con Perspectiva de Género de la Secretaría de la Función Pública es desconocido por el funcionariado de la Gobernación de Alto Paraná y la Municipalidad de Ciudad del Este. Los funcionarios encargados de abordar denuncias de acoso sexual carecen de perspectiva de género y esta falencia fue evidenciada en la serie de negligencias institucionales que afectaron a las víctimas de los casos presentados.

Las rutas de atención a las denunciantes en los casos de la Municipalidad de CDE y la Gobernación de Alto Paraná presentaron negligencias graves como la revictimización, falta de protección y represalias hacia las víctimas. En la Municipalidad de CDE se abrió un sumario al supuesto acosador recién una vez que el caso se publicó en la prensa y en la Gobernación, no hubo sumario. En el caso del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de CDE tampoco hubo protección a las denunciantes, la investigación en el Tribunal de Ética se paralizó y la Comisión Directiva derivó las denuncias a la Fiscalía, que a casi dos años aún no resolvió una imputación o en todo caso un sobreseimiento del bombero denunciado.

Denuncias de Acoso Sexual en Instituciones de Ciudad del Este			
Institución	Negligencias institucionales	Denuncia ante la Fiscalía	Imputación fiscal
Cuerpo de Bomberos Voluntarios de CDE	-Comité de Ética no concluyó investigación de las denuncias. -Comisión Directiva del CBVCDE no sancionó al denunciado.	Sí, 18 de noviembre de 2020.	No, a casi dos años de la denuncia.
Gobernación de Alto Paraná	-Coord. del Área Mujer defendió públicamente al denunciado por acoso. -Denunciante afirma que era hostigada por funcionarios por haber denunciado acoso y que solicitaron que no se renueve su comisionamiento.	Sí, 23 de noviembre de 2021.	No, a 11 meses de la denuncia
Municipalidad de Ciudad del Este	-Secretaría de la Mujer no derivó denuncia escrita a la Dirección de Talento Humano. -Directores municipales hicieron reuniones de mediación, violando la Ley 5777. -Presionaron a la víctima para firmar un documento ante Escribanía a fin de "asegurar su silencio".	Sí, 27 de enero de 2022.	Sí. Fiscalía acusó por acoso sexual al denunciado. Juicio Oral en proceso, a 9 meses de la denuncia.

Cuadro 1: El Cuadro refleja la ruta de atención de los tres casos. (Elaboración propia a partir de las informaciones otorgadas por denunciantes, representantes de instituciones y prensa

En términos de políticas institucionales, la Municipalidad de CDE presenta algunos avances con la reciente aprobación de su Protocolo para el abordaje de denuncias de acoso y con una directora que ya reconoce la perspectiva de género

como enfoque necesario para su gestión. Por su parte la Gobernación aún está lejos de brindar una atención con perspectiva de género y el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de CDE que había avanzado con la creación de una Unidad Técnica de Género, retrocedió con la suspensión por tiempo indefinido de esta dependencia.

En los últimos dos años, con estos casos emblemáticos se observa que las mujeres van rompiendo el silencio y denuncian la violencia que les afecta por las vías institucionales. Sin embargo, la respuesta de las instituciones sigue siendo negligente y deficiente. Los tres casos pasaron al Ministerio Público y solo uno avanzó en cuanto a investigación. Los otros dos están paralizados.

5. Espacios universitarios

El ambiente universitario no es un espacio neutro. En su seno, se vinculan las personas transitando por el sistema sexo-género, donde se generan relaciones de poder y dominación. Tomando las definiciones de Foucault (1979) que define al poder, no como una cosa que se toma, sino que se ejerce, vemos que, en sala de aula, el docente ejerce poder sobre el estudiantado, por lo que es necesario prestar atención a estos espacios de tal forma a determinar cómo se dan las relaciones de poder²⁹ desde la perspectiva de género. En Paraguay son escasos los estudios que dan cuenta de cómo afecta el acoso sexual en el ámbito universitario³⁰, contando como factores para su persistencia el “clima organizacional y el nivel de tolerancia³¹” (Núñez, Ramos, 2017: 1491) de la comunidad educativa. Es en ese marco en el que se han desarrollado espacios formativos para conversar sobre el acoso sexual en el espacio universitario, con una propuesta de taller que combine teoría y práctica, de tal forma a ir nombrando las experiencias vivenciales de los y las estudiantes. En el contenido abordado, se conversó del sistema sexo-género, violencia basada en género, legislaciones nacionales que demuestran la complejidad de la violencia contra la mujer y cómo dentro del espacio de sensibilización de estos contenidos,

²⁹ Las relaciones de poder, si bien para el caso se prioriza la de tipo jerárquica, también ocurren entre pares.

³⁰ Algunos estudios se realizaron, teniendo como foco la capital, como el estudio de casos de acoso en la facultad de Derecho y Ciencias Social UNA (Gómez y Cáceres, 2019)

³¹ A modo anecdótico, mencionar que; en uno de los espacios universitarios en el cual impartimos el taller, una docente calificó de “exagerado y fuerte” el título del evento: *Acoso Sexual en el espacio universitario*, solicitando cambiarlo. Igualmente, otros docentes emitieron comentarios a las estudiantes organizadoras como que “están sensibles”, descalificando y disminuyendo la gravedad del tema a ser debatido. Esto demuestra claramente cómo la tolerancia a estos actos es altísima y que claramente nos exige una revisión en la percepción social de las personas y sus estereotipos.

podemos identificar la violencia sexual para apuntar a la existencia de mecanismos institucionales que generen respuesta, así como identificar sus ausencias.

Se realizaron 4 talleres en las siguientes facultades/universidades:

Facultad de Derecho - Universidad Privada del Este (UPE)	Facultad de Derecho y Ciencias Sociales - Universidad Nacional del Este (UNE)	Facultad de Ciencias Agrarias - Universidad Nacional del Este (UNE)	Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional del Este (UNE)
--	---	---	---

Tabla 4. Talleres de sensibilización “Hablemos de acoso en el espacio universitario”

En total llegamos a más de 150 inscripciones, de las cuales 98 personas fueron certificadas. Contando con una participación de 67% de mujeres, seguido de un 31% de hombres y 1% de género fluido.

Para determinar el punto de partida en cuando a la percepción sobre el acoso sexual en sus instituciones, se aplicaron pre y post test a los y las participantes, con algunos indicadores sobre la percepción del fenómeno en sus espacios universitarios.

Frente a la pregunta sobre si en su institución educativa se identificaron casos de acoso sexual, se elaboraron tres opciones: a- Hubo casos de acoso sexual, b- Nunca Hubo y c- No sé.

En el siguiente cuadro se observan las respuestas comparativas:

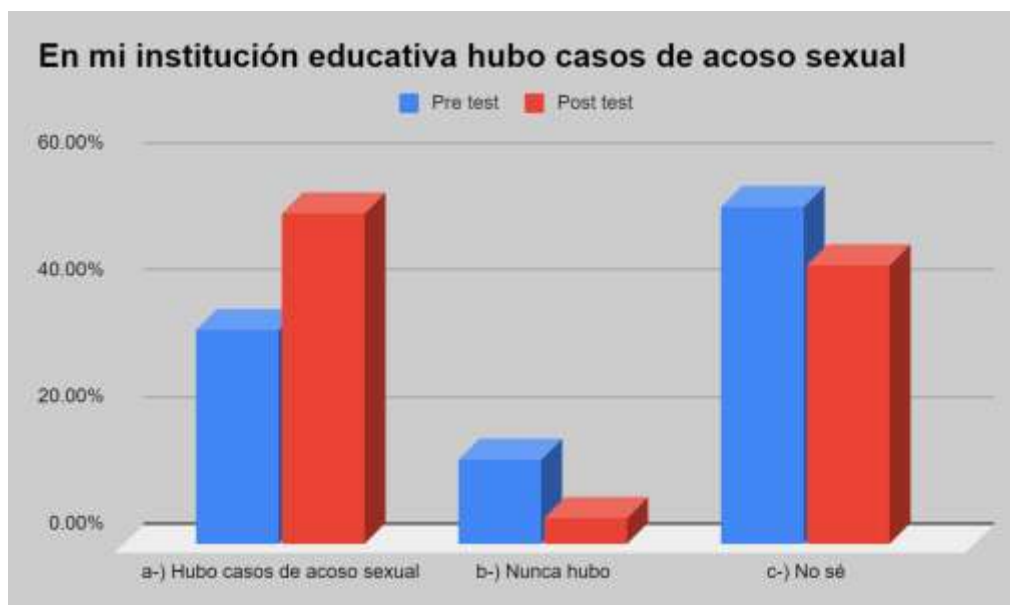


Tabla 5: Pre/post test: percepción de casos de acoso sexual a la interna de las universidades según participantes de los talleres

Como puede identificarse en la lectura del gráfico, luego del taller de sensibilización, aumenta un 18% de afirmaciones sobre casos de acoso sexual incurridos, partiendo de un 33% en pre test y aumentando a un 56 % en un post test. Esto es un indicador que puede arrojar luz sobre la naturalización de casos de acoso sexual, una vez que el y la estudiante lo identifica como tal, dentro de la cotidianidad, estas prácticas empiezan a observarse en su dimensión como violencia basada en género. A su vez, la afirmación “nunca hubo” disminuye en un 9% al finalizar el espacio de reflexión. Rescatamos dos comentarios realizados en cartulinas de forma anónima durante los talleres:

“Un profesor muy respetado me escribió al privado diciéndome que me faltaba puntaje. Insinuándose sexualmente” - Anónimo

“Un profesor de alto rango académico me acosó y me hizo sentir incómoda en varias ocasiones y a otras compañeras” - Anónimo

A la par de estos datos, se indagó igualmente el conocimiento acerca de la existencia de protocolos institucionales, por lo que se verifica que un 59% declara no conocer protocolos activos internamente en sus instituciones educativas, en un

pre test, disminuyendo a un 36% en un post test, como puede observarse en la siguiente gráfica:

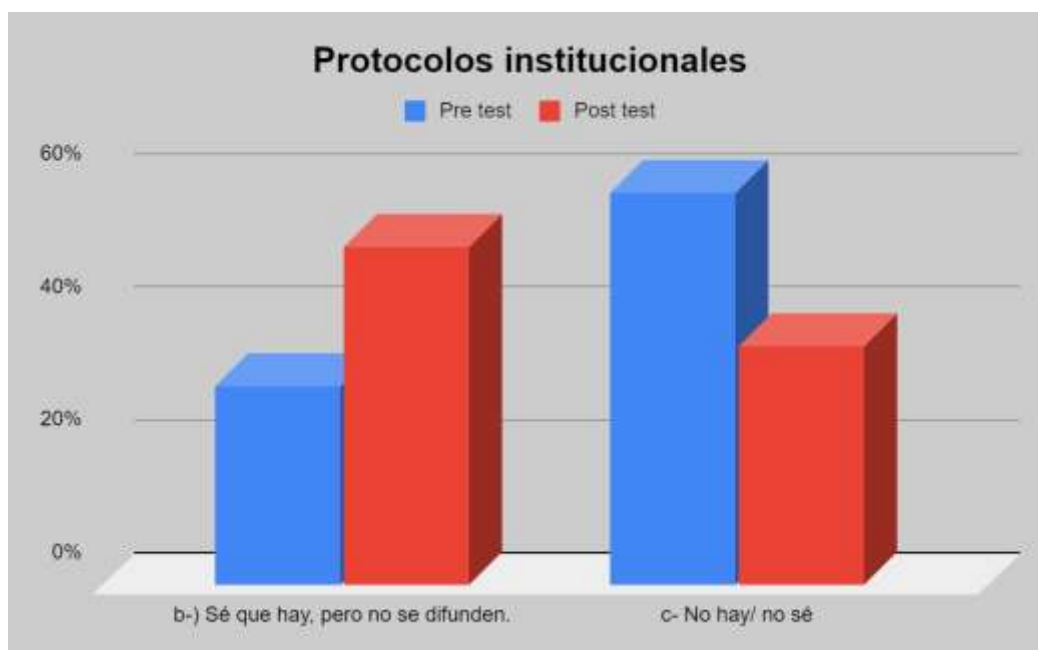


Tabla 6: Conocimiento acerca de la existencia de protocolos institucionales a la interna de su universidades.

Por otra parte, aumenta a un 20% el conocimiento de la existencia de mecanismos de canalización de denuncias (no protocolos en sí), en sus universidades, pero señalando que las mismas no se difunden.

Núñez y Ramos (2017) señalan que la alta tolerancia a situaciones de acoso, las percepciones de conductas de acoso que derivan de estereotipos y factores discriminatorios hacia la mujer, dificultan avanzar hacia la formulación de protocolos institucionales de las universidades en Paraguay, esto limita la visibilización y dificulta la denuncia de casos³². La falta de protocolos silencian a las víctimas, es cómplice de acosadores y violenta los derechos de las mujeres a un espacio libre de violencia.

Por otra parte, en todos los grupos trabajados, ha sido ampliamente solicitado la creación de espacios de sensibilización sobre el acoso sexual para la generación

³² Es necesario recordar que los casos que salieron a la luz a nivel nacional sobre acoso sexual en espacios universitarios tuvieron un lamentable proceder de la jurisprudencia paraguaya, derivando en la revictimización de las denunciantes.

de protocolos desde la perspectiva de género, entendiendo que el espacio universitario suceden y se transitan relaciones de poder que responden al sistema sexo-género en donde son las estudiantes mujeres y hombres con masculinidades no hegemónicas, quienes están mayormente expuestos a este tipo de violencia. Cabe señalar, que estos espacios también construyen momentos en donde se nombran experiencias vividas de acoso sexual, en donde muchas estudiantes se animan a exteriorizar situaciones que han atravesado y no han encontrado contención institucional para canalizar su denuncia. Es por ello que consideramos que este tipo de espacios, más allá de la necesidad, son urgentes, de tal forma que la vivencia de la experiencia universitaria no sea anulada por condiciones de violencia basada en género, cuyo mecanismos pudieron haberse prevenido.

6. Ciudad del Este libre de acoso: un pedido de campaña municipal

Existe aún un tratamiento patologizante de los casos de violencia hacía la mujer, ignorando las causas estructurales que sostienen la violencia contra la mujer. En este apartado, hablaremos sobre el acoso sexual callejero, como una de las violencias mayormente experimentadas por las mujeres, pero la menos estudiada (Vera- Gray, 2016 en González et al, 2020)

Sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es posible. El acoso sexual no tiene un lugar específico de suscripción, es un fenómeno social que atraviesa los distintos espacios, públicos y privados. En lo que avanzamos a reglamentar medidas de protección en las instituciones, desde la colectiva Kuña Poty, apostamos a la necesaria y urgente visibilización y desnaturalización del fenómeno para la toma de acciones oportunas, entre ellas, apuntar al cambio cultural.

Ciudad del Este es una ciudad urbana, cosmopolita y está ubicada en una de las fronteras más importantes del país, que no está exenta de conflictos y vulnerabilidades por el tránsito internacional.

La pregunta que levantamos es, ¿cómo transitan las mujeres y cuerpos feminizados el espacio público en Ciudad del Este? ¿Cuentan las mujeres y cuerpos

feminizados con seguridad y calidad de vida que permitan margen de libertad para ejercer ciudadanía?

Con una mirada general y una escucha atenta, se puede diferenciar que las mujeres no solo transitan con el miedo a ser asaltadas, sino que se suma sobre el cuerpo al miedo a ser violadas y secuestradas. El acoso sexual callejero cotidiano es un recordatorio constante de ello. Su naturaleza violenta deriva de su realización no consentida, violando la intimidad de la víctima, obligándola a aceptar sea comentarios, toqueteos, exhibicionismo o mirada lascivas e incluso demostrando actitudes violentas ante respuestas reactivas. Estudios en la región han demostrado que estos actos tienen como victimarios principales a hombres, siendo las mujeres y minorías sexuales las afectadas (OCAC, 2015; González, et al, 2020, Berrueta, et al, 2018), teniendo como principales víctimas, a mujeres jóvenes (González, et al, 2020)

Sin embargo, en Paraguay aún no existen muchos estudios que den cuenta de la temática³³, mucho menos en la región Este. Sin embargo, hace unos años se ha realizado un trabajo exploratorio sobre la temática, siendo el único trabajo mapeado hasta el momento, en donde arroja interesantes resultados que contribuyen con disparadores para pensar la problemática en Ciudad del Este. Tomaremos algunos resultados de este estudio, para pensar la situación del acoso callejero en nuestro país. Para ello, tomamos tres ejes de interés de los resultados expuestos: a) las formas de acoso más comunes; b) la frecuencia de ocurrencia y c) los sentimientos generados en las víctimas. Para llegar a estos resultados, Barreto E. N., (2016) aplicó una encuesta virtual a un total de 285 mujeres esteñas, con algunas preguntas orientadoras, que contribuyeron a levantar una línea base de la problemática.

³³ Algunos estudios de construcción de indicadores se realizan, contemplando Asunción y zona metropolitanas, como el estudio de Gonzalez, H., et al, 2019, 2020.

Cuadro 1: Forma de acoso callejero mas comunes:

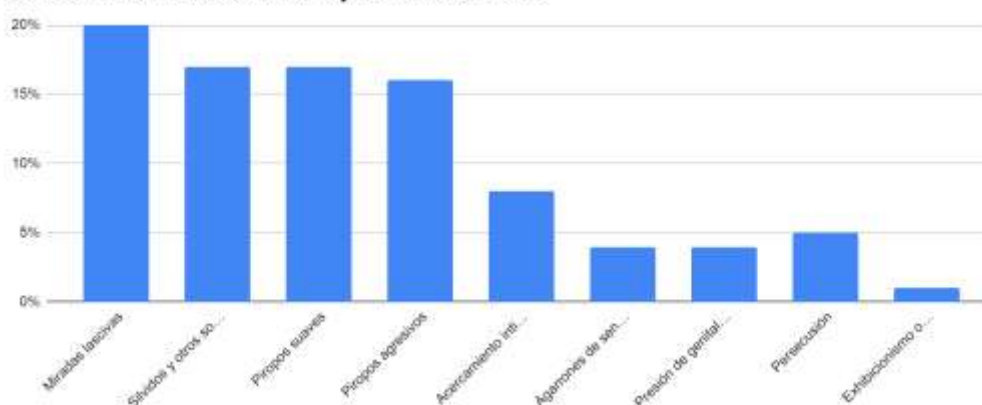


Tabla 7. Forma de acoso callejero más comunes

En el cuadro se puede visibilizar que el tipo de acoso más recurrente son las miradas lascivas (20%), silbidos y otros sonidos (17%) y piropos suaves (17%). Le siguen los piropos agresivos (16%), el acercamiento intimidante (8%), los agarrones de seno, vulva o trasero (4%), presión de genitales sobre el cuerpo (4%), persecución (5%) y exhibicionismo o masturbación (1%)

Cuadro 2: Frecuencia

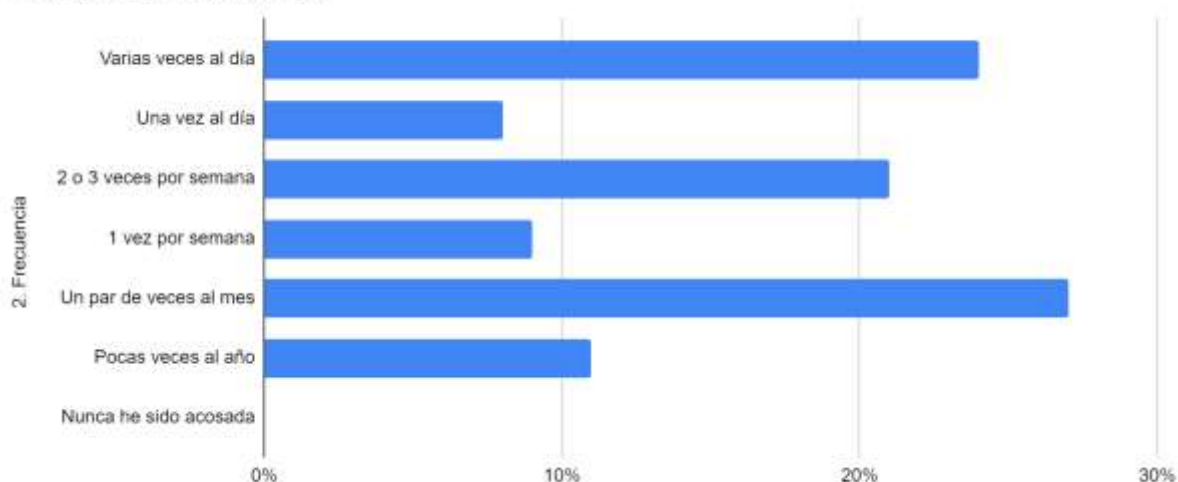


Tabla 8. Frecuencia

Al consultar la frecuencia de acoso callejero, el estudio de Barreto, E. N., (2016) muestra que el 24% manifiesta ser acosada varias veces al día y el 8% declaró ser acosada 1 vez al día. El 21% es acosada en las calles 2 o 3 veces por semana, el 9% una vez por semana, el 27% un par de veces al mes y el 11% pocas

veces al año. Lo alarmante de estos datos es que el 0% manifestó nunca haber sido acosada.

Cómo se pudo observar, el 100% de las mujeres encuestadas ha atravesado por una experiencia de acoso sexual en su vida. Puede deducirse que las frecuencias varían según la recurrencia del uso que se realiza del espacio y transporte público, disposición de vehículos particulares y acompañamientos de un par masculino, es decir, de variables que derivan de la condición socioeconómica.

Respecto al impacto sobre la psique de las víctimas, Barreto, E. N., (2016) indaga sobre los sentimientos que se genera al momento de vivenciar un acoso sexual.

Cuadro 3: Sentimientos

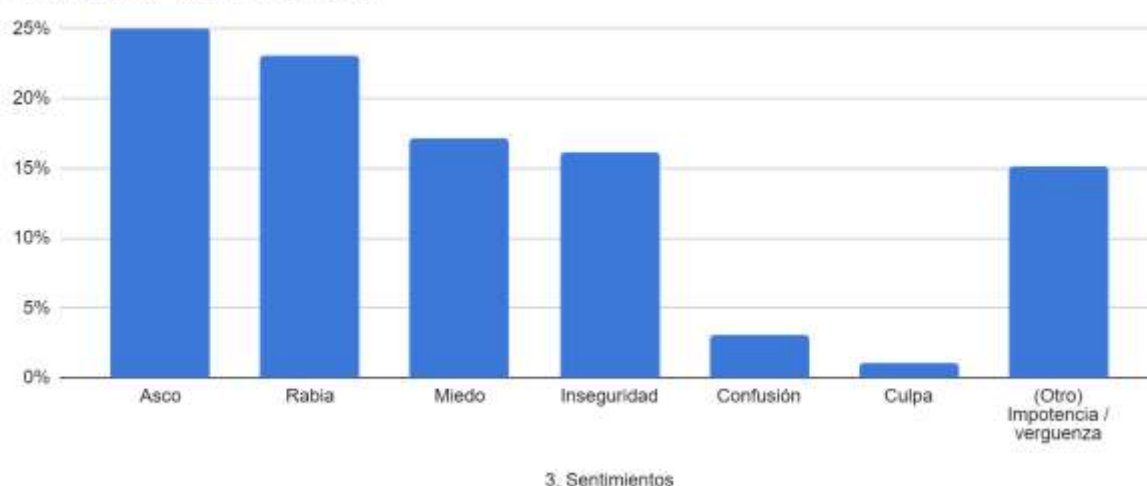


Tabla 9. Sentimientos generados

Los datos cuentan que los principales sentimientos o emociones provocados por hechos de acoso son: asco (25%), rabia (23%), miedo (17%), inseguridad (16%), confusión (3%), culpa (1%) y otros sentimientos como impotencia o vergüenza (15%).

Hasta aquí, podemos cuestionar si el bienestar de las mujeres en el tránsito de la ciudad goza de bienestar. Si bien el bienestar es una sensación individual, la misma es posibilitada por un entorno que crea las condiciones que la hacen posible (González, et al, 2020) en la medida que las experiencias individuales se construyen

en el marco de la interacción social. Siendo así, podríamos definir al “malestar como cualquier estado en que el bienestar se encuentre amenazado o deficiente” (González, et al, 2020: 122).

Si la mitad de la población esteña transita sus días generando mecanismos individuales para negociar y aseverar su derecho al usufructo del espacio público para ejercer el pleno goce de sus derechos y acceso a su ciudadanía, estamos ante un desafío de calidad de vida cuyas medidas son urgentes a ser tomadas.

7. Algunas conclusiones para la acción

La evidencia demostrada a lo largo de este documento, nos muestra que el acoso sexual es un fenómeno que cuenta con una alta naturalización en la sociedad esteña, así como una alta tolerancia a que las mismas ocurran, no identificando en los distintos espacios la necesidad urgente de tomar mecanismos institucionales para aplacarla. En la medida que se conciba una patologización de los victimarios, se seguirán ignorando las matrices estructurales que lo sostienen y, por ende, los mecanismos jurídicos desplegados seguirán siendo letra muerta.

Es necesario colocar sobre la mesa qué los mecanismos jurídicos están desplegados y, sin embargo, su aplicación efectiva aún constituye una ruta lejana.

Una posible respuesta a modo de comprender fenómenos sociales complejos es indagar las prácticas de socialización de género en su dimensión holística, comprendiendo que el sistema sexo - género sostenido desde la dominación masculina establece vincularidades asimétricas y violentas y asigna lugares definidos y jerárquicos de enunciación que derivan en la valoración desigual de la condición humana de mujeres y hombres.

Desde Kuña Poty entendemos que el desafío será largo, que aún nos encontramos con experiencias de resistencias muy puntuales y que para avanzar, es necesario primero desnaturalizar este tipo de interacción social que recuerda a las mujeres constantemente el precio que tiene que pagar por atreverse a salir al espacio público en un mundo diseñado por y para hombres.

Sin embargo, ante la evidencia el cambio y el avance de los DDHH de las mujeres es incuestionable, por lo que consideramos que tomar medidas deben realizarse inmediatamente. Para ello, impulsamos un pedido de campaña contra el acoso callejero en Ciudad del Este, que colocará a este municipio como uno de los pioneros en visibilizar y llamar la atención hacia la forma en que mujeres, hombres y personas con cuerpos feminizados transitan la ciudad.

Por otra parte, amparadas bajo la Ley 5777/16 en su Artículo 25 inciso A que establece que los gobiernos municipales tendrán por funciones:

a) Realizar campañas de sensibilización, difusión y capacitación orientadas a la comunidad para informar, concienciar y prevenir la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

Solicitamos que la municipalidad despliegue una amplia campaña de sensibilización y visibilización del acoso sexual callejero como forma de violencia de género que atenta contra los derechos humanos de las mujeres y su acceso y disfrute a la ciudad y un uso pleno del espacio, involucrando distintos actores de instituciones públicas, civiles y ámbito privado, con el fin de colocar en el debate público.

Hay mucha tinta derramada a lo largo y ancho de la historia y geografía que demuestra la violencia contra la mujer y sus efectos en el disfrute de una vida plena. Ignorar la evidencia y el gran marcaje que los estudios de género y el movimiento feminista viene señalando, es atentar a conciencia en contra los derechos humanos de la mitad de la población.

Desde Kuña Poty, seguiremos señalando los vacíos e ineficiencias en el ejercicio del Estado en su papel de garante y proveedor de bienestar. Seguiremos insistiendo que necesitamos un cambio cultural en donde todas las mujeres gocemos no solo de la posibilidad de vivir, sino de transitar una vida vivible, digna y libre.

8. Bibliografía

De Beauvoir, S. (1981). El segundo sexo (1949). *Buenos Aires: Siglo XX.*

Berrueta, F., Cal, M., Irisity, J., Rivero, L., & Scavino, S. (2018). Libre de acoso: Primer análisis de denuncias sobre Acoso Sexual Callejero en Uruguay. *Edición y corrección: María Lila Ltaif ISBN: 978-9974-8608-8-9 Depósito legal: 374 750, 17.*

FOUCAULT, M. (2008). Vigilar y castigar: nacimiento de una prisión. Buenos Aires: Ediciones Siglo XXI.

Foucault, Michael (1979). La microfísica del poder. Madrid: Las ediciones de la Piqueta.

SEGATO, R. (2003). La estructura del género y el mandato de la violación. En Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Universidad Nacional de Quilmes-Ediciones Prometeo |3010

De Lauretis, T (1989) *La tecnología del género*. Londres, Macmillan Press.

Billi, M., Guerrero, M. J., Meniconi, L., Molina, M., & Torrealba, F. (2014). Masculinidades y legitimaciones del acoso sexual callejero en Chile. In *Lamadrid, S.(Coord. Principal), Relaciones de género en el siglo XXI: Cambio y continuidades. Grupo de trabajo llevado a cabo en el 8º Congreso Chileno de Sociología.*

Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.

Gonzalez, H., Cavazzoni, A. Z., & Gómez, L. (2019). Construcción y validación de un cuestionario que mide el acoso sexual callejero percibido por mujeres. *ScientiAmericana*, 6(1), 1-7.

Núñez, E., Ramos, M. (2017) Patrones de impunidad del acoso sexual en las universidades, ante la ausencia de protocolos de prevención, atención y sanción. Grupo de trabajo G5 género, diversidad y poder en I Congreso paraguayo de sociología. Pág.: 1491-1504

Berniga, L. G., & Careaga, C. V. C. (2019). Situación sobre el acoso a estudiantes de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción. *Revista Científica de la Juventud*.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Convención de Belém do Pará. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

República del Paraguay. (1992). Constitución Nacional del Paraguay. Paraguay. Ley De Protección Integral a las Mujeres contra Toda Forma de Violencia, Ley Núm. 5777 del año 2016. (2016).

Ministerio de la Mujer, (2018). IV Plan Nacional de Igualdad (IV PlaNI) 2018-2024.

9. Anexos

1. Preguntas realizadas a la Secretaría de la Mujer de la Municipalidad de Ciudad del Este.

1. ¿Cuentan con protocolos institucionales contra el acoso sexual en esta institución?
2. Caso la respuesta sea positiva, ¿cuál sería ese protocolo?
3. Caso la respuesta sea negativa; ¿están en conocimientos del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018?
4. El funcionariado, ¿participó de alguna capacitación referente a la Ley 5777/16 y/o perspectiva de género?
5. Si la respuesta es positiva, ¿quién dictó esas capacitaciones y cuáles fueron los contenidos?
6. ¿Qué ejes/contenidos se abordan en los cursos de capacitación? ¿Tienen otros cursos de capacitación con regularidad sobre la temática?
7. Concretamente, ¿Cuál es la ruta de atención que ofrece la institución ante los casos de acoso sexual laboral?
8. ¿Qué medidas concretas son las que habitualmente se toman para garantizar la integridad física de la denunciante y dependientes?
9. ¿Cuentan con estrategias/acciones para prevenir/erradicar el acoso sexual laboral?
10. ¿Cuentan con un registro estadístico de denuncias de acoso sexual laboral dentro de la institución?
11. En los últimos cuatro años de vigencia del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018; ¿cuántos denuncias de casos de acoso sexual laboral han registrado?
12. ¿cuántos denuncias de casos de acoso sexual laboral han sido abordados según los principios del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función? (de igualdad y no discriminación, respeto a la dignidad, ambiente laboral saludable, confidencialidad y del debido proceso)

13. Los protocolos de atención e investigación según estipulado en el Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018, ¿por qué canales son difundidos? ¿Cómo se da esa difusión?

2. Preguntas realizadas al Centro Regional de la Mujer de Ciudad del Este.

1. ¿Qué papel tiene el Centro Regional de Mujeres ante los casos de acoso sexual?
2. ¿Han recibido casos de acoso sexual?, ¿cómo proceden ante estos casos?, ¿cuéntan con un registro estadístico?
3. ¿Cuentan con protocolos institucionales contra el acoso sexual en esta institución?
4. Caso la respuesta sea positiva, ¿cuál sería ese protocolo?
5. Caso la respuesta sea negativa; ¿están en conocimientos del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018?
6. El funcionario, ¿participó de alguna capacitación referente a la Ley 5777/16 y/o perspectiva de género?
7. Si la respuesta es positiva, ¿quién dictó esas capacitaciones y cuáles fueron los contenidos?
8. ¿Qué ejes/contenidos se abordan en los cursos de capacitación? ¿Tienen otros cursos de capacitación con regularidad sobre la temática?
9. ¿Cuentan con estrategias/acciones para prevenir/erradicar el acoso sexual?
10. ¿Cuentan con un registro estadístico de denuncias de violencia basada en género hasta la fecha?

3. Preguntas realizadas a la Secretaría de Desarrollo Social de la Gobernación del Alto Paraná.

1. ¿Cuentan con protocolos institucionales contra el acoso sexual en esta institución?
2. Caso la respuesta sea positiva, ¿cuál sería ese protocolo?
3. Caso la respuesta sea negativa; ¿están en conocimientos del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018?

4. El funcionariado, ¿participó de alguna capacitación referente a la Ley 5777/16 y/o perspectiva de género?
5. Si la respuesta es positiva, ¿quién dictó esas capacitaciones y cuáles fueron los contenidos?
6. ¿Qué ejes/contenidos se abordan en los cursos de capacitación? ¿Tienen otros cursos de capacitación con regularidad sobre la temática?
7. Concretamente, ¿Cuál es la ruta de atención que ofrece la institución ante los casos de acoso sexual laboral?
8. ¿Qué medidas concretas son las que habitualmente se toman para garantizar la integridad física de la denunciante y dependientes?
9. ¿Cuentan con estrategias/acciones para prevenir/erradicar el acoso sexual laboral?
10. ¿Cuentan con un registro estadístico de denuncias de acoso sexual laboral dentro de la institución?
11. En los últimos cuatro años de vigencia del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018; ¿cuántos denuncias de casos de acoso sexual laboral han registrado?
12. ¿cuántos denuncias de casos de acoso sexual laboral han sido abordados según los principios del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función? (de igualdad y no discriminación, respeto a la dignidad, ambiente laboral saludable, confidencialidad y del debido proceso)
13. Los protocolos de atención e investigación según estipulado en el Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018, ¿por qué canales son difundidos? ¿Cómo se da esa difusión?

4. Preguntas realizadas a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, coordinada por la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora y la Dirección del Trabajo, según la Resolución Nro. 388/2019 a través de Acceso a la Información Pública.

1. ¿Qué acciones realiza el Ministerio del Trabajo para sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral en Ciudad del Este?
2. ¿Qué investigaciones para la mejor y mayor comprensión de la violencia laboral ha realizado esta dependencia del Ministerio del Trabajo?
3. ¿Cuentan con registros o estadísticas sobre casos de violencia laboral y específicamente acoso sexual? ¿Existe un registro de casos denunciados en Ciudad del Este y/o Alto Paraná?
4. ¿Cuántos sumarios administrativos por denuncias de acoso sexual realizó el Ministerio del Trabajo en Ciudad del Este del 2019 a la fecha?
5. ¿Cuántos casos fueron derivados al Ministerio Público?
6. ¿Cómo se controla que las empresas con más de 30 trabajadores/as tengan un mecanismo o protocolo para abordar casos de acoso?
7. El funcionariado del Ministerio del Trabajo, ¿participó de alguna capacitación referente a la Ley 5777/16 y/o perspectiva de género?
8. Si la respuesta es positiva, ¿quién dictó esas capacitaciones y cuáles fueron los contenidos?
9. ¿Qué ejes/contenidos se abordan en los cursos de capacitación? ¿Tienen otros cursos de capacitación con regularidad sobre la temática?
10. ¿Qué estrategias y/o acciones se realizan desde el Ministerio del Trabajo para prevenir el acoso sexual en el espacio laboral?
11. En cuanto a la Resolución Nro. 388/2019, ¿por qué canales son difundidos? ¿Cómo se da esa difusión?

5. Preguntas realizadas al Comité de género de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Este.

1. ¿Por qué el comité de género?
2. ¿Cómo y cuándo surgió el Comité de Género?
3. ¿Quiénes lo conforman?
4. ¿Cuentan con un presupuesto?

5. ¿Cuentan con un plan anual?
6. ¿Cómo funciona?
7. ¿Con qué objetivos o funciones fue creado el Comité de Género?
8. Desde su creación, ¿el Comité de Género ha registrado casos de acoso sexual dentro de la institución?
9. ¿Qué información maneja el Comité sobre cómo actualmente se abordan las denuncias de acoso en la institución, ante la falta de un protocolo?
10. ¿Cuentan con protocolos institucionales contra el acoso sexual en esta institución?
11. Caso la respuesta sea positiva, ¿cuál sería ese protocolo?
12. Caso la respuesta sea negativa; ¿Qué acciones realizan a nivel institucional para prevenir situaciones de acoso? ¿Cada cuánto tiempo? ¿Cómo se financian estas actividades o mecanismos?
13. Desde su creación, ¿el Comité de Género ha registrado casos de acoso sexual dentro de la institución?
14. ¿Qué información maneja el Comité sobre cómo actualmente se abordan las denuncias de acoso en la institución, ante la falta de un protocolo?

6. Preguntas realizadas a la Cámara de Comercio y Servicios de Ciudad del Este (CODELESTE).

1. ¿Qué es el Consejo de Desarrollo del Este?
2. ¿De qué manera el Consejo de Desarrollo del Este trabaja en la prevención de la violencia basada en género?
3. ¿Han realizado actividades relacionadas a la prevención o abordaje del acoso sexual como problemática en específico?
4. ¿En qué consistió el taller realizado en articulación con el Ministerio de la Mujer y el PNUD?
5. ¿Existe algún compromiso o proyecto en ejecución vinculado a la prevención de la violencia hacia las mujeres desde el sector empresarial que forma parte de CODELESTE?
6. ¿Desde CODELESTE participaron de alguna capacitación referente a la Ley 5777/16 y/o perspectiva de género?

7. Si la respuesta es positiva, ¿quién dictó esas capacitaciones y cuáles fueron los contenidos?
8. ¿Qué ejes/contenidos se abordan en los cursos de capacitación? ¿Tienen otros cursos de capacitación con regularidad sobre la temática?

7. Preguntas realizadas a la Secretaría de Acción Social de la Gobernación de Alto Paraná

- 1.¿Cuentan con protocolos institucionales contra el acoso sexual en esta institución? Caso la respuesta sea positiva, ¿cuál sería ese protocolo? Caso la respuesta sea negativa; ¿están en conocimientos del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018?
- 2..El funcionariado, ¿participó de alguna capacitación referente a la Ley 5777/16 y/o perspectiva de género? Si la respuesta es positiva, ¿quién dictó esas capacitaciones y cuáles fueron los contenidos?
3. ¿Qué ejes/contenidos se abordan en los cursos de capacitación? ¿Tienen otros cursos de capacitación con regularidad sobre la temática?
- 4.Concretamente, ¿Cuál es la ruta de atención que ofrece la institución ante los casos de acoso sexual laboral?
5. ¿Qué medidas concretas son las que habitualmente se toman para garantizar la integridad física de la denunciante y dependientes?
- 6.¿Cuentan con estrategias/acciones para prevenir/erradicar el acoso sexual laboral?
- 7.¿Cuentan con un registro estadístico de denuncias de acoso sexual laboral dentro de la institución?

8..En los últimos cuatro años de vigencia del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018; ¿cuántos denuncias de casos de acoso sexual laboral han registrado?

9.,¿Cuántos denuncias de casos de acoso sexual laboral han sido abordados según los principios del Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función? (de igualdad y no discriminación, respeto a la dignidad, ambiente laboral saludable, confidencialidad y del debido proceso)

10.Los protocolos de atención e investigación según estipulado en el Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género de la Secretaría de la Función Pública según Resolución N° 0387/2018, ¿por qué canales son difundidos? ¿Cómo se da esa difusión?
