

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA

GENDER VIOLENCE IN A PUBLIC INSTITUTION

Alba María González Rolón¹

Adriana Cardozo²

Mayra Gamarra³

Diego Giménez⁴

RESUMEN

El presente trabajo busca aportar una visión amplia respecto a los problemas legales para combatir la violencia contra las mujeres, conocer las rutas y las puertas de entradas que utilizan las mujeres cuando deciden romper el silencio, del mismo modo se analizan las diferentes respuestas institucionales que se les brinda y las dificultades encontradas. Impacta a nivel nacional, ya que tanto en el interior como en la capital la situación de vulnerabilidad y desprotección de la mujer es palpable en todos los ámbitos en donde las mismas se desenvuelven. Resulta necesario que este derecho reconocido en las normas vigentes verdaderamente sea una realidad en el día a día de nuestro país, solamente así viviremos en armonía y progreso como una nación libre, independiente, democrática y el Estado de Derecho será una realidad que permitirá la convivencia de sus habitantes lográndose el anhelado bien común.

Palabras clave: Discriminación sexual, mujer, violencia, convivencia pacífica.

ABSTRACT

The present work seeks to provide a broad view of the legal problems to combat violence against women, to know the routes and the entrance doors that women use when they decide to break the silence, in the same way the different institutional responses that are analyzed it offers them and the difficulties encountered. The impact is at the national level, since both in the interior and in the capital the situation of vulnerability and lack of protection of women is palpable in all areas where it develops, and therefore any investigation adds to improve at once for all the situation of women in our country. It is necessary that this right recognized in the regulations in force is truly a reality in the day to day of our country, only then will we

¹ Docente Investigadora de la Universidad Americana. Email: alba.gonzalez.rolon@gmail.com

² Estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Americana. Email: cardozoa127@gmail.com

³ Estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Americana. Email: mgamarra1991@gmail.com

⁴ Estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Americana. Email: dgimenezb08@gmail.com

live in harmony and progress as a free, independent, democratic nation and the Rule of Law will be a reality that will allow coexistence of its inhabitants achieving the desired common good.

Keywords: Sexual discrimination, violence, peaceful coexistence.

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres es como una manifestación de las relaciones del poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que han conducido a la discriminación contra la mujer.

Llegar al fondo del problema y dejar de situarlo como un problema interpersonal de relaciones afectivas de carácter privado ha sido uno de los aportes del movimiento feminista. De esta manera la violencia hoy se sitúa como un problema de orden público, como una violación de derechos humanos que impide el goce y ejercicios de derecho y, por lo tanto como un problema que debe ser abordado, combatido y radicado desde el estado y la sociedad.

En este mismo sentido, la Convención de Belem do Pará, en su artículo 1º define la violencia contra la mujer a, *“cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daños y sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”* (CEDAW, 1994, p. 1). El Estado Paraguayo es signatario de esta convención así como de la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la cual reconoce la violencia contra la mujer como una de las formas de la discriminación basada en género.

Ambos instrumentos con amplias ratificaciones en la región y a nivel mundial reflejan el consenso respecto a la responsabilidad del Estado y por lo tanto la asunción de medidas de orden legal, judicial, social, penal, etc., para prevenir, sancionar y eliminar la violencia así como reparar a las víctimas.

Si bien el Estado ha avanzado en sus compromisos tomando medidas concretas, estas aún son insuficientes, debiendo ser fortalecidos para lograr cambios sustantivos, cambios sociales, y estructurales para que la violencia contra las mujeres sea eliminada, que los agresores sean juzgados y condenados, y que las víctimas sean reparadas material y moralmente por los daños sufridos.

El presente estudio busca identificar las distintas etapas que se siguen a partir de una denuncia por violencia y las principales características de las víctimas y del agresor.

Si bien la violencia contra las mujeres constituye un fenómeno amplio de violaciones a sus derechos, el objetivo de esta investigación se limita a la violencia en el ámbito doméstico, familiar y laboral, en la cual se aplica la Ley 1600/00, el Art 229 del Código Penal y la Ley 5777/16, que entra en vigencia en diciembre del año 2017. Agregando información disponible sobre otra forma de violencia en el área laboral entre compañeros de trabajo, en especial acoso y coacción sexual. Además, se focaliza la práctica, los hábitos y los procedimientos de rutina, aplicados ante el pedido de protección y denuncia de hechos de violencia por parte de los actores intervinientes y se propone identificar cuáles son las principales dificultades en el juzgamiento y sanción de los actos de violencia.

METODOLOGÍA

En el presente trabajo se utilizó el método de estudios de casos, basado en dos casos de mujeres funcionarias públicas que fueron víctimas dentro de la Institución en donde prestaban servicios. Los casos fueron seleccionados a partir de las denuncias presentadas por las afectadas en la Dirección de Género de dicha Institución. Se hizo la observación documental formado a partir de la denuncia realizada, verificando el procedimiento aplicado hasta la toma de decisión final respecto a los mismos. Posteriormente se realizó el análisis de contenido de los documentos existente en los expedientes formados. Finalmente los datos fueron procesados y triangulados con fuentes secundarias.

PRESENTACIÓN DE DOS CASOS

Caso 1: XX, Mujer de 37 años de edad, trabaja como jornalera en un Centro Municipal, está casada con **YY**, Funcionario de Aseo Urbano, ambas personas son funcionaria de la Municipalidad de la Ciudad **ZZ**. **XX** acude a la Dirección de Políticas de Género en el mes de marzo del año 2017 a solicitar contención psicológica y asesoramiento legal, ya que alega ser víctima de violencia psicológica, sexual, física y económica por parte de **YY** quien es su marido, ellos tienen 2 hijos, una niña de 11 años y un niño de 5 años, la sicóloga le acompaña a la fiscalía y formulan la denuncia respectiva, y como medida cautelar se libra orden de captura en contra del agresor denunciado, hecho que no se dio cumplimiento ya que **YY** continuaba asistiendo a su lugar de trabajo y también continuaban los hechos de violencia hacia su esposa e hijos menores. En el mes de agosto, atemorizada por las amenazas de muerte por parte de **YY**, y considerando que el mismo se presentó portando arma de fuego a la oficina de **XX**, se reiteró el pedido de cumplimiento de la medida cautelar, e inmediatamente se procedió a solicitar albergue en el Ministerio de la Mujer para **XX** y sus hijos menores. **YY** fue aprehendido y derivado a la Penitenciaría de Tacumbú, en esos días **XX** es amenazada por varios Concejales que apoyan a **YY**, diciéndole que sería despedida

por realizar la denuncia en contra de su marido. En la audiencia realizada con posterioridad **XX** solicita salir del albergue y va a vivir en casa de un familiar y declara que lo que paso no fue tan grave. El Juez de Garantías le otorga a **YY** medidas alternativas a la prisión preventiva en la casa de otro familiar, con permiso para acudir a su lugar de trabajo.

Caso 2: AA, persona de sexo femenino, de 55 años de edad, Funcionaria Municipal, realiza funciones en Mesa de Informes de la Terminal de Ómnibus, en horario nocturno de 21 a 02 hs., en el mes de julio del año 2017 presente año, solicita ayuda a la Dirección de Políticas de Genero ya que manifiesta haber sido víctima de Coacción Sexual por parte de su compañero de trabajo **BB**, quien se desempeña como Guardia de Seguridad en el mismo lugar y horario. La solicitante cuenta que se encontraba tomando mate con el compañero como es habitual, y en determinado momento **BB** se baja el pantalón y le intima a realizarle sexo oral, a lo que ella se niega manifestándole su enojo y repudio ante tal comportamiento. Se realiza la denuncia a la fiscalía, así mismo se solicita el cambio de horario de **BB**, y la Jefatura se niega a cambiar de horario alegando la presunción de inocencia del mismo y cuando es llamada a declarar **AA** en la audiencia, el fiscal le manifiesta a la misma que será imposible corroborar la veracidad de su denuncia por lo que esta es desestimada.

DISCUSIÓN

El análisis crítico nos lleva a afirmar que la violencia contra las mujeres en las instituciones públicas es una violencia estructural presente en la división y el ejercicio del poder político, en el acceso a los recursos económicos y en la división del trabajo productivo.

Y ciertamente en el ejercicio de la violencia en sus diferentes manifestaciones a lo largo de la vida de las mujeres (acoso sexual laboral o en instituciones educativas, violencia en el ámbito familiar, y relaciones de pareja). Por esta razón, cuando se habla de violencia contra las mujeres se habla de un fenómeno social y no de una casuística de hechos aislados, que pueden darse o no conforme las relaciones interpersonales que se construyen.

Cualquier tipo de violencia ejercida contra una persona en cualquier ámbito, implica un atentado contra su integridad, libertad, seguridad, así como en la salud física y emocional entre otros. El derecho, como regulador de las conductas de convivencia en la sociedad fija determinadas pautas y también consecuencias ante el incumplimiento, y en este caso, ante conductas violentas, el objetivo es detener los actos de violencia, castigar al agresor, y reparar a la víctima.

No obstante, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, tiene una dimensión mayor que va más allá de la dimensión personal, intersubjetiva entre agresor y víctima. Cualquier Institución está obligada a adoptar todas las medidas que fueran necesarias para

hacer efectivos los derechos humanos que protegen a la víctima. De esta manera el reconocimiento de la violencia contra las mujeres dentro de las instituciones, hace que se pasen de medidas discrecionales a aplicar medidas concretas, para prevenir, castigar y por sobre todo erradicar todo tipo de violencia.

El marco de los derechos humanos en el ámbito de la violencia contra las mujeres, brinda a las víctimas y a la ciudadanía en general el derecho de demandar al Estado el cumplimiento de estas obligaciones, y también el acceso a recursos y mecanismos en el campo del derecho internacional para responsabilizar al Estado por actos de particulares bajo su jurisdicción. Las violencias pueden darse de distintas maneras, como ser, violencia en el ámbito laboral, sexo forzado por razones de trabajo o económicas, abuso o acoso sexual en el sitio de trabajo, violencia institucional, violencia política, falta de jubilación y autonomía económica, en ocasiones no cobra por trabas burocráticas, ataques u ofensas verbales, conocida como violencia psicológica.

La medición de la violencia es una tarea compleja, y es de hecho uno de los principales desafíos del Estado paraguayo. En el país hay al menos cinco instituciones públicas que recogen datos sobre violencia contra las mujeres: la Policía Nacional (PN), el Ministerio de la Mujer (MINMUJER), el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS), el Ministerio Público, también conocido como Fiscalía (MP), los Juzgados de Paz y la Corte Suprema de Justicia a través de la Secretaría de Género, la Dirección de Documentación y Archivo y la Dirección de Estadística del Poder Judicial.

Los registros administrativos constituyen otra fuente de información. En Paraguay son generados por diferentes instituciones públicas vinculadas con los servicios de atención de casos de violencia y, por lo tanto circunscriptos a la demanda de las víctimas y al nivel de solución que el servicio ofrece y ésta busca.

Las cifras dan cuenta de que el porcentaje de denuncias por violencia es muy bajo, y generalmente se presenta la denuncia después de reiterados actos violentos, cuando las mujeres empiezan a temer por su integridad física.

La orfandad de protocolos útiles para atender casos de violencia de género dentro de las instituciones públicas hace que sea difícil medir las consecuencias y tener una estadística de casos, hemos visualizado en los casos presentados que las instituciones no cuentan con profesionales capacitados para abordar el tema y cuando una persona víctima de violencia dentro de su ámbito laboral ya sea por un superior o un compañero o por su pareja que también trabaja dentro de la misma institución, no son respetados ni siquiera en su privacidad, el agresor no es apartado del cargo obligando a la víctima a ser revictimizada y expuesta constantemente, hecho que genera que no se denuncien en la mayoría de las veces los casos.

Sin embargo la legislación penal vigente tipifica los tipos punibles de coacción y amenaza

(arts. 120, 121, 122 del Código Penal) los cuales protegen como bien jurídico la libertad de la persona, y sanciona a quien obliga a otra a realizar o tolerar algo que no quiere. La última parte del artículo 120 establece que cuando la coacción provenga de un pariente, la misma dependerá de la instancia de la víctima, es decir, no es iniciada de oficio por el Ministerio Público y tampoco puede ser iniciada por la denuncia de terceras personas ya que tiene que ser la persona afectada directa la que denuncie para que se inicie una investigación (Codigo Penal, 1997).

Cuando la coacción amenaza la vida de la víctima o es ejercida por una persona en el ejercicio de cargos públicos la misma pasa a configurarse como coacción grave en los términos del artículo 121, aumentando un poco el marco penal. El Art 133 del C.P., es aplicable a ámbitos institucionales, pero no incluye el acoso callejero, y sólo se da en relaciones jerárquicas, no entre pares (Código Penal, 1997).

El Ministerio del Trabajo por Resolución No. 472 de año 2012, define la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares de trabajo en empresas y dependencias del Estado, y se obliga a las empresas a incorporar mecanismos para prevenirla y sancionarla conforme su reglamento interno (MJT, 2012).

CONCLUSIÓN

Es necesario adoptar protocolos de investigación para casos de hechos violentos dentro del ámbito laboral de mujeres ya sea que se mantenga el tipo penal de acoso y coacción sexual o todo tipo de violencia hacia las mujeres con agravantes, o se adopten nuevos tipos penales en la legislación nacional.

Por lo general, una mujer puede sufrir al mismo tiempo varios tipos de violencia, ya sea de manera continua, aislada o simultánea. En caso de transgresión a varias normas del Código Penal se produce lo conocido como concurso de la ley penal. Esto resulta muy importante al momento de determinar los tipos penales aplicables y su uso práctico por parte del Ministerio Público y el Poder Judicial, pues efectivamente el criterio depende de la acción pública.

Como ya se explicó más arriba, en caso de concurrencia de varios hechos punibles se aplica lo dispuesto en el artículo 70 del Código Penal, que dispone que si el hecho transgrede varias disposiciones penales o la misma varias veces, el autor es condenado a una sola pena que será fijada en base a la disposición que prevea el marco penal más grave y la misma puede ser aumentada conforme las formulas establecidas, pero nunca mayor al máximo legal, que en Paraguay es de 30 años. Junto a la pena principal, es decir, la pena privativa de libertad, el Tribunal puede ordenar una medida adicional, como puede ser la prohibición de conducir, portar armas de fuego, incluso, podría ordenar un tratamiento psicológico para el agresor cuando fuere condenando por hechos de violencia.

Hemos visto en el análisis de los casos que hemos estudiado, que dentro de las Instituciones Públicas de nuestro país, la mujer es el objeto principal de las distintas clases de violencia, y existiendo tantas normas legales de protección a la misma, en la práctica no existe un reglamento para que esa protección sea efectiva en cuanto a procedimientos a ser aplicados para garantizar el real cumplimiento de las garantías que protegen a la misma, en contrapartida, la realidad es que la mujer pese a existir leyes que la protegen, está totalmente desprotegida ya que al no existir mecanismos eficientes de procedimientos para aplicar dichas normativas, esa ley es letra muerta. La mujer se encuentra de esta manera en un total estado de vulnerabilidad y esa situación de carácter urgente debe modificarse ya que de seguir en la misma senda, al no respetarse a la misma no podremos jamás ser una sociedad donde efectivamente se viva en justicia, en armonía, en paz y, en consecuencia no podremos transitar el sendero para que el bien común que toda sociedad pretende sea una realidad palpable, muy al contrario nuestra sociedad ira retrocediendo volviéndose más salvaje, agresiva e inhóspita. Razón suficiente para que todos impulsemos el respeto integral a la mujer y erradiquemos de una vez por todas todos los aspectos de violencia que se ejerce actualmente sobre la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEDAW. (1994). Convención sobre toda forma de discriminación contra la mujer. Belem do Para, Brasil.
- Código Penal Paraguayo. (1997). Asunción, Paraguay.
- MJT. (2012). Resolución que reglamenta el procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y se sanciona la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares de trabajo de empresas y dependencias del Estado. Asunción, Paraguay.