

# **Futuras reformas legales en relación con los elementos del tipo penal del hecho de Acoso Sexual en la Legislación Paraguaya**

## **Future legal reforms in relation to the elements of the criminal type of the act of Sexual Harassment in Paraguayan Legislation**

*Mg. Fernando Melgarejo Ramírez*

*Artículo recibido: 31/03/2023*

*Artículo aprobado: 14/06/2023*

### **Resumen**

Se ha realizado una investigación descriptiva, exploratoria y proyectiva, con el objetivo de proponer futuras reformas legales, en relación con los elementos del tipo penal del hecho de Acoso sexual en la Legislación Paraguaya. Como hallazgo de investigación se indica que los elementos del tipo penal del acoso sexual, exige que exista una relación de jerarquía e influencia entre hostigador y hostigado. Los inconvenientes normativos suscitados cuando la situación fáctica no se subsume al tipo penal, no existe, pues no existe norma que se sancione. La posición de la víctima, de un hostigamiento cuando no existe relación subordinada, es el de indefensión siendo que no existe un instrumento legal para precautelar sus derechos; las alternativas y/o ajustes a ser realizados en la legislación vigente, sería proponer al Congreso la modificación del Art. 133 del C.P. o en su defecto la redacción del tipo penal que incluya situaciones no mencionadas.

*Palabras clave:* acoso sexual, hostigamiento, subsunción legal, posición de la víctima, ajustes legales

### **Abstract**

A descriptive, exploratory and projective research has been carried out, with the aim of proposing future legal reforms, in relation to the elements of the criminal type of the act of sexual harassment in Paraguayan legislation. As research finding, it is indicated that the elements of the criminal type of sexual harassment require that there be a

relationship of hierarchy and influence between harasser and harassed. The normative disadvantages raised when the factual situation is not subsumed to the criminal type, does not exist, since there is no norm that is sanctioned. The position of the victim, of harassment when there is no subordinate relationship, is that of defenselessness, since there is no legal instrument to protect their rights; The alternatives and/or adjustments to be made in the current legislation would be to propose to Congress the modification of Article 133 of the C.P. or, failing that, the wording of the criminal type that includes situations not mentioned.

*Keywords:* sexual harassment, legal subsume, victim position, legal adjustments

## Introducción

Cabe destacar la referencia a la terminología “acoso sexual” y el origen de su uso. El término acoso sexual en épocas más vanguardistas data de la década de 1970, aunque anteriormente existían otros conceptos relacionados en muchas culturas. Anteriormente, algunos casos de acoso sexual que se perseguían, aunque no existía el término como tal, utilizaban formas legales que prohibían y castigaban los "tocamientos inapropiados" o los "actos indecentes", indicando falta de moral y buenas maneras, que en todas las circunstancias queda a discreción de los árbitros.

El término “acoso sexual” se utilizó en el informe de 1973 “El fenómeno de los anillos de Saturno” de Mary P. Rowe, entonces asistente

especial del presidente para la Mujer y el Trabajo en el Instituto Tecnológico de Massachusetts, sobre diversas formas de acoso sexista. Rowe(1974) dijo que no fue la primera en usar el término, ya que el problema del acoso sexual fue uno de los temas de discusión en los grupos de mujeres de Massachusetts a principios de la década de 1970, pero el MIT puede haber sido la primera, o una de las primeras organizaciones importantes en discutirlo (en el Consejo Académico del MIT) y desarrollar mecanismos y establecer reglas para combatirlos. El MIT también reconoció en su momento el daño causado por la persecución racial y la persecución de las mujeres negras. El presidente del MIT ha dicho al respecto que el acoso va en contra de la

misión de la universidad y es intolerable para las personas.

Un antecedente de la investigación constituye el trabajo realizado por E. Núñez (2017), sobre Acoso sexual: una realidad invisible en las universidades en Paraguay, publicada en la Revista Científica Estudios e Investigaciones, 2017.

Este trabajo fue de carácter exploratorio y pretendió abordar el acoso sexual en las universidades como una de las formas invisibles de violencia de género. La mayoría de las universidades muestran indiferencia ante la violencia sexual, que afecta principalmente a los estudiantes de la academia, y ninguna de ellas, a pesar de los casos denunciados, cuenta con un protocolo para prevenir, tratar y sancionar esta práctica en las universidades. El artículo concilia el marco legal del acoso sexual como forma de violencia de género, y en segundo lugar, trata casos de acoso sexual en universidades sin protocolos

de intervención, prevención y sanción. Finalmente, los resultados examinaron la necesidad de protocolos de prevención y tratamiento de víctimas para librar a las universidades del acoso sexual como forma de violencia de género.

Otra investigación es la realizada por Hugo González; Laura G. Persingola; Alessandra Zanotti Cavazzoni; Laura Bagnoli (2020), en la Universidad Católica de Asunción, Paraguay, sobre Percepción del Acoso sexual en mujeres.

El objetivo del estudio fue determinar la magnitud del acoso sexual callejero experimentado por las mujeres en Asunción y el Gobierno Central de Paraguay. Participaron 505 mujeres de entre 18 y 54 años que circulaban por la vía pública. Se utilizó, construyó y validó el Cuestionario de Acoso Sexual en la Vía Pública de Persingola y Zanotti (2018) en una muestra de mujeres residentes en Paraguay, que evaluó 3 (tres) dimensiones: acoso verbal/gestual;

intimidación indirecta; e intimidación física/invasiva. Los resultados muestran que la gran mayoría ha experimentado múltiples instancias de acoso sexual en la calle, siendo el acoso verbal/gestual el más común. Por ello, también se ha observado que las mujeres jóvenes son más vulnerables al acoso sexual en la vía pública. Se recomiendan estudios adicionales por razones culturales.

Otro estudio al respecto es el realizado por Maldonado y Carballo (2016), titulado Vivencias de mujeres víctimas de acoso sexual laboral que trabajan en instituciones públicas. Esta investigación de enfoque cualitativo se propuso conocer las vivencias de mujeres que sufrieron acoso sexual laboral en el sector público, atendiendo que acoso sexual es un tipo de violencia sexual que implica toda acción que somete a la mujer, a mantener contacto “sexualizado, físico o verbal, o a participar en el mediante el uso de la

fuerza, intimidación, coerción o chantaje”.

El estudio se basó en siete entrevistas en profundidad a mujeres víctimas de acoso sexual en espacios públicos y las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres cuando se encuentran en condiciones de subordinación. Otro punto destacado es la falta de una política pública clara que atienda estos casos en general para proteger los derechos laborales de las víctimas de acoso sexual. En cuanto a las características del acoso sexual en el trabajo, los testimonios de las víctimas incluyeron una descripción e identificación del problema de conceptualización del acoso sexual en el trabajo y sus manifestaciones (contacto físico, expresiones verbales y no verbales). El perfil de los agresores se caracteriza por una posición jerárquica dominante y estrategias de manipulación con ejercicio y abuso de poder a través de actos ocasionales e insidiosos

complementarios al acoso sexual laboral. (Maldonado y Carballo, 2016).

El objetivo general del presente artículo es proponer futuras reformas legales, en relación con los elementos del tipo penal del hecho de Acoso sexual en la Legislación Paraguaya; además se suman los objetivos específicos que son analizar los elementos del tipo penal del acoso sexual, tipificado en el art. 133 del Código Penal; indagar sobre los principales inconvenientes normativos suscitados cuando la situación fáctica no se subsume al tipo penal; determinar la posición de la víctima, de un hostigamiento cuando no existe relación subordinada y formular futuras reformas legales en relación a los elementos del tipo penal del acoso sexual.

El problema se presenta cuando una persona hostiga a otra, con fines sexuales, sin existir entre ellos una relación vertical, que implique autoridad o influencia sobre la víctima. En este caso el hecho no se subsume dentro del

tipo penal, del artículo 133 del Código Penal. Falta uno de los elementos del tipo penal, que es la posición dominante. De seguir con este problema, la víctima queda en un estado de indefensión.

Los hallazgos serán relevantes desde todo punto de vista, pues las conclusiones arribadas en esta investigación aportarán el conocimiento de la doctrina y la normativa contenida en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales sobre el tema. El aporte práctico, será de beneficio para todos los sujetos procesales (Víctima, Jueces, Fiscales, Abogados, etc.), y el sistema procesal penal. Con relación al aporte metodológico, el resultado de la investigación marcará lineamientos para investigaciones futuras.

El acoso sexual es una conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual; Es una forma de violencia, una manifestación de violencia que atenta contra la dignidad de mujeres y hombres; su propósito es intimidar, coaccionar o

humillar al empleado. Crear un ambiente de trabajo hostil y degradante; esto afecta a todo el entorno de trabajo.

Es la conducta encaminada a forzar actos sexuales a una persona en estado de sumisión y sin su consentimiento; estos actos pueden causar daño físico o mental a la víctima o al contribuyente. Por tanto, el autor del acoso sexual puede solicitar o dirigir la realización de actos sexuales, pero se requiere una situación de jerarquía o poder desigual. (Gaytán Sánchez 2009, p. 16).

El acoso cubre un amplio espectro de comportamiento abusivo. Generalmente se entiende como un comportamiento destinado a molestar o molestar. Legalmente, esta conducta es amenazante o disruptiva (RAE, 2021). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la violencia en el lugar de trabajo como “cualquier acto, incidente o conducta inapropiada en la que una persona es atacada, amenazada,

humillada o lesionada por otra persona en el ejercicio de su trabajo, o como resultado directo de esa consecuencia.

Por su parte, Clara Rosa Gagliardone señala que el acoso sexual en el lugar de trabajo es visto como una forma de violencia contra la mujer y como una forma de violencia sexual.

La violencia sexual, es entendida como toda acción que obliga a la mujer, a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro acto que anule o limite la voluntad personal (Gagliardone, 2002, p. 111)

Además, en contraste con la agresión física percibida explícitamente, se cree que la violencia en el lugar de trabajo generalmente opera a nivel psicológico, se manifiesta de maneras más sutiles y menos visibles y tiene consecuencias profundas y negativas para la salud física y mental de los empleados. Si bien el fenómeno de la violencia puede afectar tanto a hombres como a mujeres, la violencia contra la

mujer o violencia de género es estadísticamente más alta en todos los dominios considerados y es la evidencia más conocida del vínculo entre las desigualdades y los desequilibrios de poder entre hombres y mujeres. Se reproduce en diferentes ámbitos de la vida (pública o privada) y de diferentes formas (física, psicológica, sexual, económica, etc.) y es un fenómeno estructural e instrumental en diferentes sociedades.

Aplicado en el ámbito laboral, interactúa con otras situaciones discriminatorias que pueden presentarse por la segmentación del mercado laboral en un contexto desigual en cuanto a días y horas de trabajo, precariedad, salarios, ocupaciones y tipos de trabajo, etc. La participación en este contexto permite comprender lo que muestran diversos estudios internacionales sobre violencia de género en el ámbito laboral: Además de que las mujeres son con mayor frecuencia las víctimas de esta violencia,

que vulnera derechos fundamentales, tiene efectos negativos en la salud física y mental, salud mental, en el ambiente de relación y en la productividad y eficiencia en el trabajo. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos (Maldonado y Carballo, 2016):

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba. b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Siguiendo el análisis de Casañas Levi (2022), los elementos del tipo penal son los siguientes, en primer lugar, pasa a analizar la conducta:

Hostigamiento, es acosar a otra persona con mensajes, llamadas telefónicas, palabras, amenazas para acceder a servicios sexuales en la definición de un acto sexual. El Formulario de Renuncia no es apropiado porque el abusador debe hacer algo específico que la víctima encontrará acosador.

Luego continúa con un elemento de engaño de la siguiente manera:

El carácter subjetivo es diferente de otros tipos de acoso, como mobbing - bullying en el lugar de trabajo: hacer que la persona acosada se sienta mal por su entorno de trabajo o por salir, cyber (acosar a alguien que tiene una cuenta en

una red social no sexual). La intención del acoso sexual es que el perpetrador busque la tolerancia sexual de la víctima. Esta es la intención directa de primer grado, que se interpreta con la frase "con fines sexuales". La víctima de hostigamiento es el hombre o la mujer que es sometido de una forma u otra o a petición del infractor, ya sea por motivos profesionales, deportivos o militares.

El citado Casañas Levi (2022), con respecto a la consumación, señala que se trata de un delito de mera actividad, por lo que, se consuma, cuando el autor realiza la acción de hostigar.

Finalmente, en cuanto a la competencia, señala el mencionado autor que la competencia puede coexistir con la agresión sexual, pero cuando la conducta va más allá del mero acoso y se convierte en un acto directo de obligar a la víctima a tolerar la actividad sexual, se convierte en flagrante y la agresión

sexual absorbe el artículo 133 (Casanas Lévi, 2022).

La violencia contra la mujer en todas sus formas es el resultado de una cultura autoritaria en la que el poder masculino domina y las mujeres son subyugadas, fomentando formas de dominación y violencia. Esto, como se observa en el desarrollo de esta investigación, permite el control sobre las mujeres, sus vidas, sus cuerpos y sus elecciones a través de diversas conceptualizaciones y teorías.

Uno de los mayores avances en la región ha sido sensibilizar y reconocer los diferentes tipos de violencia que enfrentan las mujeres: violencia doméstica, violencia laboral, violencia sexual, violencia paterna, violencia económica, violencia obstétrica, violencia institucional, en el espacio público, por ejemplo. Para otros, como hemos visto, esto está definido en la misma Ley de Protección contra la Violencia.

En el concierto de las naciones, a nivel regional, Latinoamérica cuenta con mecanismos para hacer frente a algunas de estas violencias y ha asumido compromisos internacionales en la materia, empezando por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su protocolo, la Plataforma de Acción de Beijing, y otros mecanismos específicos de la región, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará).

Con la ratificación de estos documentos, muchos estados incluso han cambiado sus constituciones y leyes, así como ministerios o instituciones especializadas para la mujer; reformas al código civil; la criminalización de la violencia y las acciones afirmativas para reducir las desigualdades. reflejan el consenso sobre la responsabilidad del Estado y por ende la adopción de

medidas legales, judiciales, sociales, penales, etc. Prevenir, sancionar y erradicar la violencia y reparar a las víctimas, y Paraguay, como Estado signatario, era consciente de esta realidad.

Si bien el Estado ha avanzado en el cumplimiento de sus compromisos mediante la adopción de medidas concretas, estos siguen siendo insuficientes y deben fortalecerse para lograr cambios sociales y estructurales fundamentales, erradicar la violencia contra las mujeres, llevar a los perpetradores ante la justicia, establecer y condenar y asegurar que las víctimas reciban reparación material y moral del daño sufrido.

Las víctimas más comunes son las mujeres y los niños, por lo que esto puede integrarse en su aplicación con la Convención sobre los Derechos del Niño y el Código de la Niñez y la Adolescencia. En cualquier familia donde ocurre violencia contra la mujer,

siempre se abusa de los niños. No se puede utilizar una medida aislada; Se toman medidas para abordar todos los aspectos que componen la situación de violencia.

Por otro lado, la ley se relaciona claramente con el área penal, esta investigación también analizó el Código Penal y sus reformas, donde se establece el carácter penal de la violencia doméstica, el maltrato infantil, las agresiones y violaciones sexuales, el abuso sexual infantil, etc. la violencia que también constituya un delito penal debe ser denunciada al fiscal. Luego se analizan los hechos, lo que presupone inmediatamente la exclusión y la conducta de la víctima o víctimas.

Paraguay aprobó la Ley No. 5777 “Ley para la Protección Integral de las Mujeres contra Todas las Formas de Violencia”. Su objetivo es establecer políticas y estrategias para la prevención de la violencia contra las mujeres, mecanismos de tratamiento y protección,

sanciones y medidas reparatoras integrales tanto en el ámbito público como privado para promover y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Esta ley representa un avance significativo en el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado de garantizar a todas las mujeres el pleno goce del derecho a una vida libre de violencia, particularmente en vista de lo dispuesto en la Convención de Belém do Pará, uno de los instrumentos signatarios y ratificados del Estado de Paraguay.

#### ***El Código Penal (N° 160/1997)***

El Código Penal prohíbe el acoso sexual y conlleva una pena de hasta dos años de prisión o multa. De acuerdo con el Código Laboral, un empleador puede rescindir un contrato de trabajo con un empleado que acosa sexualmente a otros en el lugar de trabajo. Asimismo, un trabajador puede rescindir unilateralmente un contrato de trabajo si

ha sido víctima de acoso sexual en el trabajo (Art.133 del Código Penal 97)

#### ***La Ley 1626/2000 de la Función Pública***

Los funcionarios públicos tendrán derecho a: i) interponer los recursos administrativos y las acciones judiciales que hagan a la defensa de sus derechos; j) la igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo.

#### ***El Código Laboral (Ley 213/1993, con modificaciones de 1995)***

El Código del Trabajo se relaciona en el sentido más amplio con la igualdad entre mujeres y hombres. Establece claramente que los derechos y deberes de los trabajadores deben inspirarse en los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su ocupación, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”. El art. 9 establece que “el trabajo (...) exige el

respeto a la libertad y dignidad de quien lo realiza y se realiza en condiciones que aseguren la salud”. También prevé sanciones en caso de acoso sexual (Art. 81 inciso w y Art. 84 inciso d).

### ***La Ley N° 5777/2016 de “Protección integral a las mujeres”***

El Estado paraguayo, en cumplimiento de los dos convenios que ha ratificado, promulga la Ley 5777/16 “De Protección Integral de las Mujeres contra todas las Formas de Violencia”. Donde antes había un vacío en el derecho penal, el Estado ha llenado esta ley con esta ley, que se refiere fundamentalmente a la protección que deben tener las mujeres en cuanto a sus derechos y, sobre todo, a su integridad física y psíquica. Paralelamente al presente con el año 2015 sin la existencia de esta ley, se podría decir que el hecho en sí mismo ha adquirido mayor trascendencia y así ha creado instituciones.

En diciembre de 2016, por ejemplo, entró en vigencia la ley para combatir la violencia contra las mujeres

desde varios frentes como problema social e introdujo en el sistema penal la figura del asesinato de una mujer bajo amenaza de prisión. viejo. Además, la denuncia de agresión, que antes solo se podía hacer ante el Ministerio Público, ahora se puede hacer ante cualquier juez de paz (ONAC., 2018, p.5).

La protección de la mujer con base en esta ley: el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica; el derecho a la dignidad; el derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a la libertad y seguridad personales; el derecho a la igualdad ante la ley; el derecho a la igualdad en la familia; el derecho a la salud física y mental; el derecho a vivir en un ambiente sano y seguro; el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y expresión.

Asimismo, los derechos de propiedad; el derecho a la privacidad y la publicidad; el derecho a la planificación familiar ya la salud materno infantil; El

derecho a la educación, al trabajo digno ya la seguridad social; el derecho a participar en los asuntos públicos; el derecho de acceso a la justicia ya un recurso fácil, rápido y efectivo ante los tribunales competentes que los tutelan; y el derecho a las garantías judiciales.

El artículo 6 da base a las políticas públicas dirigidas a prevenir, disminuir y eliminar diferentes formas de violencia. Entre estas formas se encuentran la violencia feminicida, violencia física, psicológica, sexual, contra los derechos reproductivos, patrimonial, laboral, política, intrafamiliar, obstétrica, mediática, telemática, simbólica y contra la dignidad. Estas formas de violencia son conceptualizadas en la ley y constituyen un paso importante en el reconocimiento de otros ámbitos de manifestación de la problemática, que exceden al doméstico, así como en el reconocimiento de la existencia de otras formas de violencia, más allá de la física, psicológica y sexual.

El Decreto reglamentario N° 6973/17 dispone una serie de medidas que en el marco del Artículo 6 deben adoptar los órganos de aplicación de la ley. Estas incluyen: capacitación a funcionarios respecto a las diferentes manifestaciones de violencia que pueden darse en el marco de las funciones que prestan, evitando la revictimización; abstenerse de cualquier práctica o acción que incurra en una de las formas de violencia descritas en la ley.

Igualmente, adoptar medidas administrativas y presupuestarias para prevenir, disminuir y eliminar hechos de violencia; adoptar protocolos de atención y mecanismos de denuncia; proveer y realizar investigaciones respecto a las diferentes manifestaciones de violencia; investigar y sancionar, conforme al protocolo y facultades legales, las denuncias de violencia que reciba; realizar campañas de difusión de la ley, etc.

Los medios de comunicación social deberán garantizar el respeto a la dignidad e intimidad de las mujeres en situación de violencia y sus hijos, hijas y dependientes en la difusión de informaciones relativas a los hechos de violencia.

***Protocolo de Intervención y guía de atención para casos de discriminación y acoso laboral en la Función Pública***

Mediante Resolución SFP N° 0516/2016, la Secretaría de la Función Pública aprobó un protocolo para los casos de acoso laboral y discriminación que puedan haber sido cometidos por el máximo órgano institucional de la OEE, con la posibilidad de extenderlo a los casos que involucren a menores funcionarios, siempre que las denuncias se presenten con anterioridad a la OEE y no se haya recibido respuesta o la respuesta no haya sido satisfactoria para el denunciante.

Resolución del Ministerio de Justicia y Trabajo 472/2012 Con la resolución N° 472 de 2012, el entonces

Ministerio de Justicia y Trabajo (hoy Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) regula el procedimiento de control de la protección laboral y sanciona la violencia en el trabajo, bullying y acoso sexual en el ámbito laboral en empresas y administraciones. Esta disposición incluye la obligación de establecer procedimientos internos para sancionar y prevenir la violencia en el trabajo.

**Materiales y Métodos**

El enfoque de investigación fue cualitativo, alcance exploratorio-descriptivo y proyectivo. El tipo fue no experimental. Para la recolección de los datos e investigación cualitativa, la población objeto de entrevistas estará conformado por 2 Jueces Penales de primera instancia y 1 Fiscal Penal de Villarrica.

Para la recolección de los datos e investigación cualitativa, fue elaborado una Guía de Entrevistas del tipo semi-Estructurada para cada tipo de

entrevistado. En tal sentido se elaborará una guía de entrevistas para responsables de los Juzgados Penales de Sentencia de la Circunscripción Judicial de Guaira y Fiscales Penales. Todos los instrumentos de recolección de datos fueron validados previos a su aplicación.

### **Resultados y Discusión**

Se ha procedido a aplicar el instrumento previsto en el plan de trabajo, y se han obtenido las informaciones proporcionadas por los diferentes operadores de Justicia. Se ha realizado un análisis pormenorizado de la investigación por medio del cual se ha arribado a los resultados que a continuación se detallan:

La primera consulta fue acerca de la opinión referente a la normativa penal aplicable a casos por hechos punible de Acoso en la legislación penal paraguaya. A este preguntado, los actores de justicia han manifestado que la normativa es La misma es incompleta, no prevé las situaciones donde no exista relación de

autoridad. Que el acoso puede producirse en diferentes ámbitos. Los entrevistados coinciden en que la normativa está limitada.

La segunda consulta fue acerca de los principales inconvenientes normativos suscitados cuando la situación fáctica no se subsume al tipo penal. A este preguntado, los entrevistados han respondido que no existe inconveniente normativo, pues no existe norma que sancione, el inconveniente está en la forma como está redactada la norma.

La tercera pregunta versó acerca de la situación en que queda la víctima, de un hostigamiento, cuando no existe una relación subordinada. A este preguntado, los entrevistados consideran que, si no existe una relación de subordinación, el hostigamiento pasaría a constituir una de las formas de violencia descrita en la Ley 5777, en caso de que la víctima sea mujer. Otro agrega, que, al no tener respuesta del estado, la persona se revictimiza.

La cuarta pregunta fue acerca de la opinión con relación a los

procedimientos actuales de la recepción e ingreso de denuncias sobre hechos de acoso sexual. A este preguntado, los entrevistados consideran que con la presentación de la denuncia no existen inconvenientes, el problema se presenta con las primeras investigaciones, durante el trámite procesal que se desarrolla desde la etapa investigativa fiscal, debido a la escasa credibilidad por parte de los operadores de justicia, respecto al hecho mismo denunciado por la víctima. Uno de los entrevistados agrega que la situación va en mejoría, debido a que los funcionarios están más conscientes y evitan exponer a la víctima.

La quinta pregunta fue acerca de qué se puede hacer en estos casos, para evitar que la víctima quede en un estado de indefensión. A este preguntado, uno de los entrevistados manifestó que para evitar que la víctima quede en un estado de indefensión, el Estado deberá promover la promulgación de alguna ley, que sancione algún tipo de violencia en

contra de las víctimas, otra apuesta por una formación de funcionarios fiscales, libre de prejuicios, otro recomienda mucha empatía y contención inmediata.

Con respecto a la última pregunta sobre las alternativas y/o ajustes a ser realizados en la legislación vigente en relación al acoso sexual a fin de evitar inconvenientes suscitados cuando la situación fáctica no se subsume al tipo penal. En cuanto a las alternativas y/o ajustes a ser realizados en la legislación vigente en relación con el acoso sexual a fin de evitar inconvenientes suscitados cuando la situación fáctica no se subsume al tipo penal, uno de los entrevistados propone proponer al Congreso la modificación del Art. 133 del C.P. o en su defecto la redacción del tipo penal que incluya situaciones no mencionadas en el citado artículo penal, otro considera que debe ser ampliada la calidad de autor a cualquier persona, y otro propone, no condicionar a una autoridad, la calidad de sujeto activo.

Finalmente, a modo de conclusión se presentan las siguientes reflexiones:

La Constitución Nacional de la República del Paraguay, reconoce a todas las personas el Derecho a ser protegida por el Estado en su integridad física y psíquica, así como en su honor y en su reputación.

Al analizar todas las informaciones obtenidas de las entrevistas a magistrados y fiscales, como así también del análisis doctrinal y normativo, sobre los los elementos del tipo penal del hecho de acoso sexual en la Legislación Paraguaya, se ha arribado en las siguientes conclusiones

Los elementos del tipo penal del acoso sexual, tipificado en el art. 133 del Código Penal, exige que exista una relación de jerarquía e influencia entre hostigador y hostigado. El acoso sexual se da por la jerarquía que tiene el autor, quien con fines sexuales molesta a la víctima.

En cuanto a los principales inconvenientes normativos suscitados cuando la situación fáctica no se subsume al tipo penal, la investigación revela que no existe inconveniente normativo, pues no existe norma que se sancione. El inconveniente que se da es por la manera en que está redactada la norma. Si no existe esa condición de autoridad, la conducta queda impune.

La posición de la víctima, de un hostigamiento cuando no existe relación subordinada, es el de indefensión siendo que no existe un instrumento legal para precautelar sus derechos, en caso de que la víctima sea mujer, el hostigamiento pasaría a constituir una de las formas de violencia descrita en la Ley 5777, pero no constituye una figura típica, al no tener respuesta del estado, la persona se revictimiza.

En cuanto a las alternativas y/o ajustes a ser realizados en la legislación vigente en relación con el acoso sexual a fin de evitar inconvenientes suscitados

cuando la situación fáctica no se subsume al tipo penal, sería proponer al Congreso la modificación del Art. 133 del C.P. o en su defecto la redacción del tipo penal que incluya situaciones no mencionadas en el citado artículo penal, ampliando la calidad de autor a cualquier persona, sin condicionar, a una autoridad, jerarquía o influencia la calidad su sujeto activo.

### **Bibliografía**

- Casañas Levi, J.F. (2022), *Código Penal Paraguayo. Comentario. Segunda Edición.* Asunción Paraguay. Intercontinental Editora.
- Carrasco Oñate, (2018) *Análisis del cuerpo normativo de la OIT* [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_094520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094520.pdf).
- Centurión Ortiz, Fabián (2011): *Derecho Penal. Parte Especial.* Ed. La Ley S.A. Asunción.
- Código Penal, *Ley N° 1.160/97.*
- CN. (1992), *Constitución Nacional.* Asunción Paraguay. edición oficial
- Gagliardone, C. (2002). *Manual de la Ley 1600/00 contra la violencia doméstica.* Asunción: Red de centros de iniciativas y desarrollo para la mujer del Paraguay
- Gaytán Sánchez, (2009), *Del Piropo al Desencanto Un Estudio Sociológico,* Universidad Autónoma Metropolitana, Biblioteca de Ciencia Sociales y Humanidades.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(8), 2-24.
- Ley 1/1989. Que aprueba y ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica.
- Ley 1154/1966. Que aprueba el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, suscrito el 25 de junio de 1958 en la ciudad de Ginebra.
- Ley 1215/1986. Que aprueba la convención sobre la eliminación

de todas formas de  
discriminación contra la mujer.

Ley 1626/2000. De la Función Pública,  
Asunción, Paraguay, 2000.

Ley 1683/2001. Que aprueba el  
protocolo facultativo de la  
convención sobre la  
eliminación de todas las  
formas de discriminación  
contra la mujer.  
Recuperado de  
[http://digesto.senado.gov.py/  
index.php?pagina=leyes  
&id=4061](http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=4061)

Ley 18.561/2009. De Acoso Sexual.  
Normas para su prevención  
y sanción en el ámbito  
laboral y en las relaciones  
docente-alumno, República  
Oriental del Uruguay.

Ley 213/1993. Que establece el Código  
del Trabajo. Recuperado de  
[http://digesto.senado.gov.py/in  
dex.php?pagina=leyes&id=26  
05](http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=2605)

Ley 3440/2008. Que modifica el  
Código Penal Paraguayo y  
Código Procesal Penal  
Modificación del Código  
Penal.

Ley 4/1992. Que aprueba la adhesión  
de la republica al “Pacto  
Internacional de Derechos  
Económicos, Sociales y  
Culturales”, adoptado  
durante el XXI Periodo de  
Sesiones de la Asamblea  
General de la Organización  
de las Naciones Unidas, en  
la Cuidad de Nueva York, el  
16 de diciembre de 1966. 24  
de marzo de 1992.  
Recuperado de  
[http://www.cej.org.py/desc/  
desc/Adriana%20desc/tierra  
/Intrumentos%20inter  
nacionales/Ley%204-  
1992%20de%20adhesi%C3  
%B3n%20al%20PIDESC.d  
oc](http://www.cej.org.py/desc/desc/Adriana%20desc/tierra/Intrumentos%20internacionales/Ley%204-1992%20de%20adhesi%C3%B3n%20al%20PIDESC.doc)

Ley 605/1995. Que aprueba la  
Convención de Belem do  
Pará, Asunción, Paraguay,  
1995. Recuperado de  
[http://digesto.senado.gov.py  
/index.php?pagina=leyes&i  
d=4226.](http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=4226)

Maldonado, A. E. & Carballo, M. L.  
(2016). Vivencias de  
mujeres víctimas de acoso  
sexual laboral que trabajan  
en instituciones públicas.  
Kera Yvoty: reflexiones

sobre la cuestión social, 1,  
136-143.

Pérez, J. (2012) *Acoso sexual en el trabajo*, en Documentación del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ministerio del

Trabajo y Asuntos Sociales,  
España, disponible en:  
[www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_507.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_507.htm)

RAE. (2014). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., .* [versión 23.5 en línea]<<https://dle.rae.es>>.