

VIOLENCIA DE GÉNERO

FACILITADA POR
LA TECNOLOGÍA
A PERSONAS
SINDICALIZADAS
EN PARAQUAY



Tecnología
& Derechos
Humanos
**TE
DHC**

VIOLENCIA DE GÉNERO

**FACILITADA POR
LA TECNOLOGÍA
A PERSONAS
SINDICALIZADAS
EN PARAGUAY**

La presente publicación ha sido financiada por la Unión Europea.

Su contenido es responsabilidad exclusiva de TEDIC y no refleja necesariamente los puntos de vista de la Unión Europea.



Funded by
the European Union

With the support of

La gente
cambia
el mundo

Diakonia

Technology
& Human
Rights **TEDIC**

TEDIC es una organización no Gubernamental fundada en el año 2012, cuya misión es la defensa y promoción de los derechos humanos en el entorno digital. Entre sus principales temas de interés están la libertad de expresión, la privacidad, el acceso al conocimiento y género en Internet.

VIOLENCIA DE GÉNERO FACILITADA POR LA TECNOLOGÍA A PERSONAS SINDICALIZADAS EN PARAGUAY

MAYO 2026

AUTORÍA

Belén Cantero
Gloria Bareiro

COORDINACIÓN Y EDICIÓN

Maricarmen Sequera

ASISTENCIA

Maricel Achucarro

COMUNICACIÓN

Camila Rolón

DIAGRAMACIÓN

Horacio Oteiza

ILUSTRACIÓN

Adriana Peralta



Esta obra está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 Internacional (CC BY SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed>

ISBN 978-99989-999-9-2

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	7
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	8
2.1. Violencia de género y poder: Una mirada estructural	8
2.2. Historia, Crisis de Representación y Participación de las Mujeres en el Sindicalismo Paraguayo	9
2.2.1. Génesis y Consolidación: La mujer trabajadora como sujeto histórico (1870-1954)	9
2.2.2. Resistencia Antidictatorial y Rearticulación Democrática (1958-1994)	9
2.2.3. Análisis Crítico de la Crisis Contemporánea: Atomización y Factores Políticos	10
2.2.4. La Interseccionalidad de Género en la Crisis Sindical	10
2.3. Persistencia a pesar de la exclusión: Las mujeres en el mundo laboral y sindical	11
2.3.1. Violencia de género facilitada por la tecnología	12
2.4. Marco legal	13
2.4.1. Estándares internacionales y sistema universal	13
2.4.2. Sistema interamericano	14
2.4.3. Estándares emergentes (El paradigma del MESECVI)	14
2.4.4. Contexto regional	15
2.4.5. Normativa paraguaya	16
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Participantes y criterios de selección	18
3.2. El estudio articuló dos niveles de participación	18
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección	18
3.4. Consideraciones éticas y de confidencialidad	19
3.5. Limitaciones metodológicas	19
4. RESULTADOS	20
4.1. El “mandato de masculinidad” y los límites de la representación	20
4.2. Alcance, formas y entorno de la VGFT	21
4.2.1. Difamación, daño reputacional y violencia laboral	21
4.2.2. Vigilancia interna	22
4.2.3. Modus operandi y vectores de ataque	22
4.2.4. Canales de amplificación	23
4.3. Perfil de los perpetradores	24
4.3.1. El entorno gremial interno	24
4.3.2. La Patronal	24
4.3.3. Actores político-partidarios externos	25
4.4. VGFT: De contenido, político; de forma, de género	25

4.5. Impacto y consecuencias de la VGFT	26
4.5.1. Desgaste psicológico e invasión de la esfera íntima	26
4.5.2. Entre la resistencia y el repliegue defensivo	27
4.5.3. El “vaciamiento” de mujeres en la dirigencia sindical	28
4.6. Denuncia y respuestas institucionales ante la VGFT	28
4.6.1. El desamparo de las plataformas	28
4.6.2. El silencio institucional de los sindicatos y la respuesta feminizada	29
4.6.3. La denuncia formal y la desconfianza	29
4.6.4. Conocimiento legal vs. Aplicación real: El alcance de la Ley 5777/16 en Paraguay	29
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
5.1. La violencia política digital como mecanismo de disciplinamiento	30
5.2. La performance del Pire Hatã: Resiliencia, invulnerabilidad y la paradoja del repliegue	30
5.3. El espacio íntimo como punto de quiebre y la heterogeneidad ideológica	31
5.4. Insuficiencia legal y la necesidad de una respuesta multisectorial	32
5.5. Reconocimiento como riesgo laboral	32
6. BIBLIOGRAFÍA	34
7. ANEXO	37

ACERCA DE LAS INVESTIGADORAS

BELÉN CANTERO

Licenciada en Historia del Paraguay por la Universidad Nacional de Asunción, docente e investigadora. Es autora de diversos libros enfocados en la historia política y social del país. Como activista gremial y feminista, desarrolla una activa labor en la formación sindical y el fortalecimiento de organizaciones sociales. Actualmente, vuelca su experiencia en la producción académica articulando la memoria histórica con el análisis de las estructuras de poder y los desafíos contemporáneos.

GLORIA BAREIRO

Trabajadora Social y Coordinadora de Proyectos Sociales. Cuenta con una amplia trayectoria en la gestión, monitoreo y articulación de iniciativas sociales y de políticas públicas en diversas regiones de Paraguay. Como activista, desarrolla capacitaciones en el entorno sindical y en organizaciones sociales, enfocadas especialmente en mujeres trabajadoras. A lo largo de su carrera, ha liderado la coordinación de espacios de incidencia, talleres de capacitación metodológica y la articulación de propuestas y redes de acción social.

1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres siguen ocupando espacios que históricamente no fueron diseñados para ellas, y persisten en ellos, transformándolos con avances y retrocesos. Uno de esos espacios es el sindicalismo paraguayo. Este proceso no es lineal, y la violencia de género sigue operando como un obstáculo estructural para la igualdad en el ámbito laboral y gremial. Lejos de extinguirse, esta violencia se adapta a las transformaciones tecnológicas, adoptando nuevas formas, modos e instrumentos de disciplinamiento.

La presente investigación aborda la Violencia de Género Facilitada por la Tecnología (VGFT) en el entorno sindical de Paraguay. Es un estudio exploratorio que busca identificar el alcance, las tipologías, los vectores de ataque y el perfil de los perpetradores de la VGFT, así como sus impactos en el bienestar y la trayectoria de las trabajadoras sindicalizadas. El trabajo parte de la premisa de que la violencia digital no constituye un fenómeno aislado, sino un continuum de las asimetrías de poder y de la discriminación machista preexistente en los entornos presenciales.

El informe en primer lugar desarrolla el marco teórico y conceptual, el cual articula el análisis del “mandato de masculinidad” (Segato), luego hace un recorrido histórico-cronológico sobre la participación y exclusión de las mujeres en el movimiento obrero paraguayo (desde la posguerra del 70 hasta el presente), integrando la revisión de los estándares normativos internacionales, regionales y nacionales vigentes. En segundo lugar, se expone el diseño metodológico, que combina el análisis documental con datos cuantitativos (encuestas a mujeres sindicalizadas) y cualitativos (entrevistas a profundidad a lideresas y dirigentes). Finalmente, se presentan los resultados, examinando la prevalencia de agresiones como la difamación, la violencia laboral y la vigilancia interna, los perfiles de los agresores (patronales, pares e interlocutores políticos), y las repercusiones psicológicas, laborales y políticas sobre las activistas.

Los resultados y conclusiones de este estudio buscan contribuir al debate democrático en Paraguay, proveyendo insumos para las organizaciones de la sociedad civil, principalmente los sindicatos y organizaciones de mujeres. El análisis sostiene que la VGFT opera como un mecanismo de censura y disciplinamiento político que busca contener el liderazgo femenino en la representación colectiva, debilitando la cohesión del movimiento sindical e imponiendo barreras estructurales a la igualdad democrática en el país.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Violencia de género y poder: Una mirada estructural

Para comprender cabalmente la violencia de género en el ámbito sindical, resulta imperativo trascender la visión reduccionista que la interpreta como una sumatoria de incidentes interpersonales y abordarla teóricamente como un fenómeno de carácter eminentemente estructural. La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1993) define a la violencia contra la mujer como una manifestación de “relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra” (p. 2). Esta definición establece que la violencia no responde a impulsos individuales ni a dinámicas azarosas, sino que opera como un mecanismo político y sistémico diseñado para preservar la subordinación femenina.

De manera análoga, la actividad sindical constituye, por su propia naturaleza, una respuesta colectiva y organizada de la clase trabajadora frente a otra estructura de opresión: el sistema económico que la somete a niveles de explotación y al consecuente empeoramiento de sus condiciones materiales de vida. El sindicato nace históricamente como la herramienta de resistencia frente a las lógicas estructurales del capital que precariza la fuerza de trabajo. Por lo tanto, el entorno gremial es intrínsecamente un territorio de disputa política y económica contra la dominación.

Es en la intersección de estas dos matrices estructurales —la de clase y la de género— donde se sitúa la experiencia de las mujeres trabajadoras. Segato (2016) explica que la violencia de género actúa como un dispositivo disciplinador regido por un “mandato de masculinidad”, el cual exige constantes demostraciones de fuerza para revalidar el estatus de poder de los varones frente a sus pares. En consecuencia, cuando las mujeres irrumpen activamente en el espacio sindical —un ámbito cuya génesis y ejercicio del poder han sido históricamente masculinizados—, la violencia se despliega como una herramienta de castigo y corrección.

Bajo este enfoque performativo, las agresiones no buscan únicamente dañar a la víctima directa, sino emitir una advertencia desmovilizadora orientada a todas las trabajadoras que intentan disputar la representación colectiva. Las líderes sindicales se enfrentan, entonces, a una doble contradicción: mientras militan organizadamente contra la estructura que explota a su clase, sufren dentro y fuera de sus organizaciones una violencia telemática y política que busca devolverlas al ámbito privado. El hostigamiento digital contra las dirigentes no constituye un mero conflicto de convivencia gremial, sino la expresión material de asimetrías estructurales que instrumentalizan las tecnologías de la información para neutralizar el liderazgo femenino y debilitar, en última instancia, la propia cohesión de la lucha sindical.

Esta doble presión de clase y de género no ocurre de manera abstracta, sino que se vive en la historia concreta de nuestro país. En Paraguay, la relación entre la explotación laboral y el control hacia las mujeres ha marcado profundamente los caminos de la resistencia gremial. Para comprender cómo estas desigualdades se tradujeron en la práctica en la exclusión de las mujeres dirigentes, y cómo las trabajadoras organizaron sus propias estrategias de defensa, es fundamental revisar la historia del movimiento obrero nacional. Este recorrido histórico permite identificar las raíces de un orden tradicional que, lejos de ser estático, ha demostrado una gran capacidad de adaptación a lo largo del tiempo, sentando las bases de las situaciones que hoy vemos en el entorno digital.

2.2. Historia, Crisis de Representación y Participación de las Mujeres en el Sindicalismo Paraguayo

La trayectoria del movimiento sindical en Paraguay se caracteriza por una tensión dialéctica entre la autonomía organizativa y la cooptación estatal, exacerbada por períodos de autoritarismo y una transición democrática inconclusa en términos de derechos laborales. En este escenario, la participación de las mujeres ha transitado trayectorias heterogéneas, oscilando entre un protagonismo visible en momentos de crisis o reorganización, y una subordinación estructural en los periodos de institucionalización o represión.

2.2.1. Génesis y Consolidación: La mujer trabajadora como sujeto histórico (1870-1954)

Contrario a la historiografía tradicional androcéntrica, Schwartzman Muñoz et al. (s.f.) explican que las mujeres fueron protagonistas de la primera reconfiguración de la clase trabajadora en la posguerra de 1870. Ante la drástica reducción demográfica masculina, la fuerza laboral urbana quedó constituida mayoritariamente por mujeres —mercaderes, cigarreras, costureras—, quienes impulsaron protestas gremiales incipientes, como las de las plateras en 1875 y las costureras en 1892.

Este protagonismo se institucionalizó entre 1916 y 1920 con la fundación de gremios segregados pero de alta combatividad, tales como Cigarreras Unidas y la Asociación de Vendedoras del Mercado Central. Un hito de integración orgánica se produjo tras la Revolución de 1936 con la creación de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), donde las mujeres lideraban una proporción significativa de los sindicatos fundadores, vinculando la lucha de clases con el feminismo emancipatorio a través de la Unión Femenina del Paraguay. Sin embargo, la posterior hegemonía del Partido Colorado y la fundación de la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT) en 1951 marcaron un retroceso estructural: la organización sindical se masculinizó drásticamente, excluyendo a las mujeres de los espacios de decisión estratégica.

2.2.2. Resistencia Antidictatorial y Rearticulación Democrática (1958-1994)

La Mesa Coordinadora Sindical (MCS, s.f.) señala que la Huelga General de 1958 representó una derrota histórica que derivó en la intervención policial de la CPT por parte de la dictadura, el descabezamiento de su dirigencia clasista y su posterior cooptación, pasando a convertirse en una central oficialista alineada al régimen. Ante la cooptación de la estructura sindical por parte del Estado, la lucha social se desplazó hacia la resistencia clandestina y sectores independientes, donde las mujeres asumieron un rol protagónico.

El Informe de la Comisión de Verdad y Justicia (2008, como se citó en Schwartzman Muñoz et al., s.f.) evidencia esta participación al revelar que el 37 % de las mujeres víctimas de la dictadura pertenecían a las Ligas Agrarias. Esto denota una “feminización de la militancia” hacia 1975, aun cuando, paradójicamente, se mantuvieron excluidas de las cúpulas dirigenciales. Esta resistencia sostenida en el campo y en gremios urbanos estratégicos (como el bancario y el de enfermería) permitió que, entrados los años 80, el movimiento obrero iniciara una nueva etapa de reorganización a través del Movimiento Intersindical de Trabajadores (MIT) y la Coordinadora de Mujeres del Paraguay, articulando las fuerzas que finalmente desafiaron a la dictadura en su etapa final.

La caída de la dictadura en 1989 propició un cambio drástico en el escenario gremial, caracterizado por una expansión sin precedentes. Este fenómeno no fue solo cualitativo, sino que tuvo un impacto estadístico contundente: al comparar los registros de 1987 con los de 1990, se experimentó un crecimiento del 187 % en la cantidad de organizaciones sindicales y un aumento del 361 % en el número de afiliaciones (Céspedes, 2009, como se citó en González Bozzolasco, 2025)

Esta acumulación masiva de fuerzas permitió la rearticulación que culminó en la Huelga General de 1994. Desde la perspectiva del activismo sindical, este evento constituye el punto más alto de poder de la clase trabajadora en la historia reciente, logrando una paralización efectiva y frenando temporalmente las reformas neoliberales.

2.2.3. Análisis Crítico de la Crisis Contemporánea: Atomización y Factores Políticos

Pese a la acumulación de fuerzas de los años 90, el movimiento sindical paraguayo ingresó posteriormente en una fase de fragmentación crítica. González Bozzolasco (2020) sostiene que Paraguay la tasa de sindicalización más baja de la región (6,7 % en 2016), caracterizada por un dualismo estructural: un sector público con mayor densidad (28 %) frente a un sector privado atomizado (0,6 %) y precarizado.

Documentos de análisis político interno, como los elaborados por el Mesa Coordinadora Sindical (MCS), sostienen que esta “debilidad crónica” no responde exclusivamente a variables macroeconómicas, sino a una crisis de conducción política definida por tres ejes:

Crisis ética y cooptación: Se denuncia que sectores de la dirigencia histórica incurrieron en prácticas de oportunismo y corrupción, priorizando intereses particulares sobre los colectivos, lo que derivó en la deslegitimación de las centrales ante sus bases.

Burocratización: La sustitución de la democracia asamblearia por cúpulas burocráticas alejó a los sindicatos de las necesidades reales de los trabajadores, limitando su capacidad de respuesta ante la flexibilización laboral.

Criminalización de la protesta: Organizaciones sindicales denuncian la vigencia de una política de “Terrorismo de Estado” moderno, caracterizado por la judicialización de dirigentes sociales como mecanismo de disciplinamiento político.

2.2.4. La Interseccionalidad de Género en la Crisis Sindical

La crisis de representación impacta de manera diferenciada a las trabajadoras. Los diagnósticos internos del sindicalismo clasista reconocen explícitamente la existencia de una “doble explotación” (laboral y doméstica) y la prevalencia del acoso sexual en los entornos de trabajo, realidades que a menudo no son priorizadas por las cúpulas tradicionales.

En términos generales, el acceso femenino a la dirigencia estratégica permanece bloqueado por culturas organizacionales caudillistas y verticales que reproducen desigualdades de género. Sin embargo, es fundamental destacar que esta exclusión no es absoluta, las mujeres desempeñan un papel estructural determinante, cuando las organizaciones rompen con las lógicas burocráticas y habilitan la participación real de las bases, las mujeres asumen un protagonismo decisivo tanto en la estructura organizativa como en el activismo cotidiano, liderando la resistencia. (Schvartzman Muñoz et al., s.f.; Mesa Coordinadora Sindical, s.f.).

2.3. Persistencia a pesar de la exclusión: Las mujeres en el mundo laboral y sindical

Como se evidencia en el recorrido histórico, las mujeres ya se encuentran insertas en el mercado laboral y en la vida sindical, demostrando una notable persistencia a pesar del machismo y la exclusión sistemática. Sin embargo, a pesar de esta permanencia, las mujeres entran tanto al mundo del trabajo productivo como a la actividad gremial en espacios que fueron históricamente configurados como masculinos (Federici, 2018).

Este ingreso al ámbito sindical está marcado por una profunda desventaja, ya que las trabajadoras traen a cuestas una doble carga: la jornada laboral y las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados. Debido a las desigualdades estructurales y al rol doméstico-privado que se les ha asignado, las mujeres se enfrentan a un territorio laboral hostil donde perciben salarios más bajos, ocupan cargos de menor jerarquía y sufren la penalización constante de los cuidados (CEPAL, 2019).

Ante estas vulneraciones materiales, la organización sindical surge como la herramienta natural de defensa. Un caso emblemático ocurrido en Paraguay combina la violencia de género y los cambios tecnológicos en el mundo laboral. La incursión de las mujeres en las plataformas digitales de transporte y delivery de productos se da en el marco de una vulneración muy tangible, que se evidencia en múltiples denuncias de acoso, amenazas de muerte e intentos de violación por parte de quienes solicitan el servicio. En febrero de 2024, cansadas de no obtener ningún tipo de respuesta asertiva o protección efectiva por parte de una plataforma -ante sucesivos intentos de violación a diversas conductoras- un grupo de mujeres denominado *Kuña Pópe*¹ se organizó para buscar justicia por cuenta propia y autoprotegerse. Los testimonios de las propias trabajadoras permiten reconstruir este proceso de organización y las estrategias desarrolladas frente a la falta de respuesta de la plataforma (Alvear, 2026). Este caso sentó un precedente importante para promover el debate y un proceso de regulación que vele por los derechos de las personas que trabajan en la economía de plataformas; y puso de manifiesto la necesidad de organización específica contra la violencia de género en dicho ámbito de trabajo (Alvear, 2025).

Al ser el sindicato un espacio de participación política y poder público, su ocupación por parte de mujeres desafía el mandato cultural que las confina a lo doméstico (Pateman, 1995). Este desafío activa mecanismos de resistencia que se traducen en violencias específicas.

Uno de los puntos críticos en el estudio de la violencia hacia las mujeres sindicalizadas es su carácter multidireccional. A diferencia de otros tipos de acoso laboral, aquí los perpetradores provienen de distintos estratos de la estructura de poder (OIT, 2019).

La violencia patronal: Ejercida por la parte empleadora como represalia directa a la actividad gremial de la trabajadora.

La violencia de pares: Ejercida por compañeros varones de la misma organización que perciben la presencia femenina en las mesas de decisión como una intrusión en un “espacio de varones”, respondiendo al mandato de masculinidad (Segato, 2016).

La violencia institucional: Aquella ejercida por las propias estructuras burocráticas del sindicato que omiten, minimizan o invisibilizan las demandas de género.

Un ejemplo claro de esta última dimensión en Paraguay se evidencia en el estudio de Sequera y Acuña (2023), quienes recogieron testimonios de periodistas que alegaron falta de respaldo gremial ante denuncias de agresiones en línea. Si bien el Sindicato de Periodistas del Paraguay (SPP) ha acompañado ciertos casos, los resultados de la encuesta arrojaron que, de las personas agrupadas

1 *Kuña Pópe* significa “En manos de la mujer” en el idioma Guaraní.

gremialmente, apenas una fracción indicó que sus organizaciones cuantifican los casos de VGFT (Sequera & Acuña, 2023, p. 23). Esto ocurre a pesar de que informes previos del SPP destacaron el ciberacoso entre las agresiones más registradas contra trabajadoras de prensa (p. 7).

Este escenario de persistencia frente a la exclusión histórica configura un terreno donde las violencias no desaparecen, sino que se transforman. Ante la emergencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las estructuras de poder —tanto patronales como burocrático-sindicales— encuentran nuevos canales para el disciplinamiento, trasladando los mecanismos de castigo del mundo físico a la arena digital.

2.3.1. Violencia de género facilitada por la tecnología

Partiendo de la base de que la violencia de género es un mecanismo de control social, resulta fundamental caracterizar su manifestación en los entornos virtuales. Sobre la base de esta violencia estructural, la tecnología emerge no como un fenómeno nuevo, sino como una herramienta que permite su expansión.

Las definiciones de la violencia de género facilitada por la tecnología (VGFT) aún están en evolución. De hecho, esta terminología fue consensuada hace relativamente poco tiempo, sustituyendo a la de “violencia contra las mujeres y las niñas en los contextos digitales” (ONU, 2025, p. 5). Una definición a la que se ha arribado en las Naciones Unidas es “cualquier acto cometido, asistido, agravado o amplificado por el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otras herramientas digitales y que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual, psicológico, social, político o económico, u otras vulneraciones de derechos y libertades” (ONU, 2022, p.4)

En un sentido más conceptual entendemos la VGFT “como un continuum de la violencia machista que las mujeres ya sufren en entornos presenciales (García y Sequera, 2021; APC, 2015).”. La estructura de dominación analizada por Segato encuentra en la digitalización un nuevo campo de despliegue. Bajo esta lógica, la VGFT debe conceptualizarse como un fenómeno que trasciende el uso de dispositivos digitales, constituyéndose como un continuo de la violencia analógica y de la discriminación estructural preexistente.

En el marco de los esfuerzos que se vienen haciendo para una mayor aproximación a este fenómeno, Carrillo (2024) avanzó en la caracterización aportando por ejemplo que su rasgo distintivo no es solo el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como medio de perpetración, sino su profunda intencionalidad de género: estas agresiones se dirigen de forma deliberada hacia mujeres y personas con identidades no normativas con el fin último de restaurar y reforzar las estructuras de poder patriarcales.

Otra particularidad es que esta violencia se manifiesta mediante una red de coacción y control que busca limitar la autonomía de las personas objetivo. A través de la reproducción de estereotipos y roles tradicionales, la VGFT opera como una forma de violencia simbólica y psicológica que utiliza la humillación y el descrédito para despojar a las víctimas de su autoridad y seguridad. Esta dinámica se apoya frecuentemente en la amenaza constante, el acoso y la difamación, creando un entorno de hostilidad que fuerza a las víctimas a la autocensura. (Carrillo, 2024)

Esta modalidad se vale de la sistemática violación de la intimidad y la seguridad, que incluye desde la manipulación de dispositivos hasta la divulgación no consentida de información personal. Estos actos no solo vulneran derechos fundamentales como la libertad de expresión, sino que impactan de manera multidimensional en el bienestar emocional, físico, social y económico de las sobrevivientes.

Finalmente, la VGFT actúa como un espejo que reproduce y exagera relaciones de poder asimétricas. Al basarse en una distribución desigual de recursos e influencia, este tipo de violencia fomenta una cultura de impunidad que perpetúa la desigualdad estructural, convirtiendo el espacio digital en una herramienta de disciplinamiento político y social que castiga cualquier intento de subvertir las jerarquías de género establecidas.

Las agresiones digitales hacia mujeres en la vida pública no suelen ser críticas a su gestión, sino ataques basados en estereotipos de género, desinformación sexualizada y menosprecio de capacidades.

Sobre el impacto de la VGFT para las trabajadoras, agregó además que este es “desproporcionado” y que “consolida aún más las desigualdades estructurales en el mercado laboral, constituye una barrera para la participación y el avance de las mujeres en el mercado laboral, y refuerza la discriminación de género y la inseguridad económica.” (CSI, 2025)

2.4. Marco legal

El encuadre normativo de la VGFT contra las mujeres en la actividad sindical exige un análisis sistemático y descendente. Este abordaje va desde los pactos globales hasta el derecho interno paraguayo, estructurándose bajo el principio de jerarquía jurídica y control de convencionalidad.

Este andamiaje no sólo busca identificar la norma aplicable, sino comprender cómo el derecho debe evolucionar para proteger la participación gremial en un entorno donde lo digital es ahora el escenario principal de la disputa por la representación.

2.4.1. Estándares internacionales y sistema universal

En el ámbito universal, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) impone al Estado paraguayo la obligación de actuar con la debida diligencia para eliminar las barreras que impidan la participación de las mujeres en la vida pública y política. El Comité CEDAW, a través de sus Recomendaciones Generales, ha enfatizado que el acceso a espacios de representación colectiva es una condición indispensable para la igualdad real. En este marco, las agresiones digitales dirigidas a socavar la legitimidad de las trabajadoras organizadas constituyen una violación directa a estos compromisos internacionales, tal como lo ha denunciado el activismo digital en los sucesivos informes sombra del país.

Este paraguas protector se articula directamente con los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio Nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, junto con el Convenio Nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, prohíben taxativamente cualquier medida de discriminación o represalia antisindical. En la era contemporánea, la VGFT contra las dirigentes y activistas sindicales de base debe ser interpretada como una práctica antisindical sofisticada; un ataque selectivo que busca fragmentar la solidaridad colectiva mediante la estigmatización y el aislamiento digital de sus representantes.

Esta perspectiva global se actualiza de manera definitiva con el Convenio Nº 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019). Su artículo 3 marca un hito conceptual al reconocer explícitamente que el mundo del trabajo no se limita al espacio físico de la fábrica o la oficina, sino que abarca de forma directa las comunicaciones que tienen lugar mediante tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Al encuadrar el ciberacoso y el hostigamiento telemático como riesgos laborales psicosociales, el C190 obliga a los Estados y a los empleadores a diseñar entornos virtuales seguros. La falta de ratificación de este convenio por parte de Paraguay representa una brecha normativa crítica que deja las agresiones en entornos digitales en una preocupante zona gris de impunidad.

Como corolario de los debates sobre la desprotección en los entornos digitales, el 12 de junio de 2026, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio Nº 193 sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, marcando un hito al reconocer formalmente que la innovación tecnológica no puede operar en detrimento de los derechos de la clase trabajadora. Este instrumento vinculante establece un piso mínimo de derechos innegociables, tales como la clasificación laboral justa, el pago puntual, el acceso a la seguridad social y el derecho a rechazar trabajos peligrosos sin sufrir represalias. Fundamentalmente, el convenio consagra la protección absoluta contra la violencia y el acoso —tanto en línea como presencial, perpetrados incluso por terceros— y exige la implementación de mecanismos de queja accesibles y efectivos, sentando un precedente normativo indispensable para frenar las vulneraciones en los ecosistemas de internet.

2.4.2. Sistema interamericano

En el plano regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994) constituye la piedra angular para exigir la responsabilidad del Estado frente a las conductas que causen daño o sufrimiento a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. Aunque redactada en una era analógica, su mandato de debida diligencia exige una interpretación evolutiva para extender sus garantías al ciberespacio, asumiendo que los entornos virtuales son hoy una extensión de la esfera pública donde las mujeres ejercen sus derechos civiles y gremiales.

De manera complementaria, los estándares desarrollados por la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (RELE-CIDH, 2018) aportan un marco analítico fundamental para el contexto sindical. La Relatoría ha determinado que los ataques digitales dirigidos a mujeres que ejercen una voz pública —como las periodistas, defensoras de derechos humanos y representantes gremiales— no son incidentes aislados, sino intentos deliberados de censura que buscan expulsarlas del debate público. Estas agresiones instrumentalizan desinformación sexualizada y discursos de odio para generar un “efecto amedrentador” (chilling effect), forzando la autocensura de las militantes sindicales y silenciando las demandas de los sectores que representan.

2.4.3. Estándares emergentes (El paradigma del MESECVI)

El desarrollo normativo más relevante y especializado de la región lo constituye la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Digital contra las Mujeres Basada en Género, adoptada en diciembre de 2025 por el Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI, 2025). Este instrumento emergente nace con el propósito explícito de ofrecer a los Estados de la Organización de los Estados Americanos (OEA) un marco de referencia legislativo unificado, estableciendo que expresiones como “violencia en línea”, “ciberviolencia” y “violencia telemática” deben ser interpretadas bajo el concepto paraguas de violencia digital de género.

La Ley Modelo fundamenta su alcance en principios rectores de derechos humanos, tales como la centralidad de las víctimas, la interseccionalidad, la debida diligencia y, de manera crucial, la neutralidad tecnológica, asegurando que las protecciones legales no queden obsoletas ante la aparición de nuevos desarrollos de software o plataformas de comunicación. Su aporte principal radica en que propone un abordaje integral que supera la mera sanción penal, exigiendo a los Estados la implementación de políticas de prevención, educación digital, medidas de protección expeditas para la remoción de contenidos lesivos y mecanismos de reparación que involucren la responsabilidad y gobernanza de las empresas intermediarias de internet.

Sin embargo, como analiza críticamente Achucarro (2026), el proceso de construcción de esta Ley Modelo estuvo atravesado por intensos debates colectivos entre el funcionariado experto y las organizaciones de la sociedad civil orientadas a los derechos digitales en América Latina. La principal tensión identificada gira en torno a los riesgos del punitivismo ciego y las posibles afecciones a la libertad de expresión y al debido proceso. La doctrina tecnofeminista advierte que la creación de tipos penales excesivamente amplios o ambiguos en torno a la violencia digital puede terminar siendo contraproducente.

En el escenario paraguayo, esta advertencia cobró vigencia real durante la discusión del fallido Proyecto de Ley sobre Acoso en Línea en el Congreso Nacional en 2023; una iniciativa que, según describe Achucarro (2026), debió ser rechazada debido a que sus definiciones imprecisas abrían la puerta a interpretaciones discrecionales y respuestas desproporcionadas que ponían en riesgo el discurso legítimo de las propias activistas y trabajadoras en las redes. Por lo tanto, la adopción de los estándares del MESECVI en Paraguay no debe enfocarse en un aumento de penas carcelarias, sino en la creación de protocolos de protección civil, laboral y de preservación segura de evidencia digital, garantizando la proporcionalidad y salvaguardando el derecho a la libre expresión.

2.4.4. Contexto regional

El reconocimiento jurídico de la Violencia de Género Facilitada por la Tecnología (VGFT) en América Latina evidencia una transición progresiva. Durante la última década, los Estados han dejado de considerar el ciberespacio como un territorio exento de regulación para comenzar a tipificar conductas específicas que lesionan la intimidad, la integridad psicológica y el derecho al trabajo de las mujeres. A continuación, se presenta un recorrido de los hitos legislativos más destacados que configuran el actual estándar regional de protección.

URUGUAY: Ley Nº 19.580 de Violencia hacia las Mujeres basada en Género El modelo uruguayo representó un salto cualitativo al fusionar la protección integral con la respuesta punitiva. El aspecto más trascendental de esta ley fue su Artículo 92, el cual ordenó la modificación del Código Penal uruguayo mediante la incorporación del Artículo 277 BIS. Este nuevo artículo tipificó como delito específico la divulgación de imágenes o grabaciones con contenido íntimo sin consentimiento. Uruguay demostró que las leyes integrales deben interconectarse con el sistema penal para desincentivar eficazmente las campañas de destrucción de reputación.

MÉXICO: “Ley Olimpia” (Reformas Federales) Tras iniciar como un movimiento estatal en 2018, en 2021 se publicaron las reformas a nivel federal en México, consolidando el paradigma regional conocido como “Ley Olimpia”. Su aspecto más destacado fue la modificación del Código Penal Federal para tipificar el delito de “Violación a la intimidad sexual”, imponiendo penas de cárcel a quien grabe, fotografíe, imprima o difunda contenido íntimo sexual sin consentimiento. Este marco se erigió como el faro punitivo de la región, influyendo en los movimientos de mujeres de todo el continente.

ARGENTINA: Ley Nº 27.736 “Ley Olimpia Argentina” Inspirada en el modelo mexicano pero adaptada a su propia arquitectura legal, Argentina modificó su Ley de Protección Integral (Ley 26.485). El aspecto más destacable de esta reforma es que, a diferencia del enfoque estrictamente penal de México, Argentina incorporó la “Violencia Digital o Telemática” como una nueva modalidad de violencia institucionalizada. La ley prioriza la prevención, la educación digital y, fundamentalmente, otorga facultades a los jueces para ordenar a las plataformas digitales el retiro inmediato de los contenidos lesivos, atacando la viralidad del daño.

CHILE: Ley Nº 21.643 “Ley Karin” Representando la vanguardia contemporánea en derechos digitales y laborales, Chile modificó su Código del Trabajo. El aspecto central de esta ley es la obligación impuesta tanto a empleadores privados como a instituciones del Estado de establecer protocolos de prevención del acoso laboral y sexual, reconociendo de manera explícita que estas violencias pueden ejercerse a través de medios digitales. Esta ley cristaliza la internalización del Convenio 190 de la OIT y traslada la responsabilidad de prevenir el ciberacoso hacia las organizaciones empleadoras.

2.4.5. Normativa paraguaya

Al aterrizar en el derecho interno, la base de control se encuentra en la Constitución Nacional de 1992. Los artículos 46 y 48 consagran los principios de igualdad y no discriminación, imponiendo al Estado la obligación explícita de remover los obstáculos que impidan la igualdad real, lo que bajo las condiciones actuales exige una intervención activa ante las barreras que introduce la brecha digital de género. El artículo 33, que garantiza el derecho a la intimidad, la dignidad y la protección de la imagen, proporciona el fundamento constitucional idóneo para combatir prácticas como el doxing y las campañas de difamación destinadas a destruir la reputación de las trabajadoras organizadas. Este bloque se consolida con el artículo 96, que garantiza la libertad sindical, estableciendo que cualquier hostigamiento virtual que busque debilitar la representación femenina vulnera la democracia interna y el derecho constitucional de asociación.

En el nivel de la legislación ordinaria, la Ley Nº 5777/2016 de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de violencia constituye la herramienta específica del sistema paraguayo. Su artículo 6 conceptualiza formalmente la violencia telemática en el inciso ‘k’, sancionando la producción o difusión de mensajes, datos o imágenes que afecten la dignidad, intimidad o el honor de las mujeres a través de las TIC. No obstante, el análisis de este marco normativo revela severas limitaciones operativas cuando se aplica al sector gremial. Como señalan Cuevas y Sequera (2024), la digitalización ha reconfigurado los métodos de persecución política y laboral, permitiendo que las agresiones trasciendan el espacio físico del sindicato y ocurran de manera ininterrumpida.

Asimismo, existe el riesgo de que la Ley 5777/16 sufra tergiversaciones interpretativas (Sequera, 2024). Si los operadores de justicia carecen de formación técnica y perspectiva de género, pueden desviar el propósito de la ley para censurar denuncias legítimas interpuestas por las trabajadoras o amordazar el debate público bajo una falsa premisa de protección. Para las mujeres sindicalistas, la potencia de esta norma radica en su lectura cruzada con la violencia laboral (inciso ‘g’) y la violencia política (inciso ‘h’), reconociendo que los ataques virtuales que sufren tienen una naturaleza dual: son laborales por ejecutarse en el marco de sus funciones gremiales y son políticos por su clara intencionalidad de excluirlas de las esferas de decisión gremial.

En lo que respecta al sector asalariado general, el Código del Trabajo (Ley Nº 213/1993) provee en su artículo 317 la garantía del fuero sindical para salvaguardar a las representantes gremiales contra despidos arbitrarios y represalias patronales. A pesar de que el legislador de 1993 no anticipó las dinámicas del ciberacoso, la jurisprudencia laboral debe realizar una interpretación teleológica del artículo 84 del texto estatutario, el cual faculta a la persona trabajadora a rescindir el contrato laboral ante injurias o faltas graves de respeto por parte del empleador. Esta extensión analógica es indispensable para evitar que las campañas de hostigamiento digital y el ciberespionaje patronal se conviertan en mecanismos de despido indirecto o forzado que evadan de manera fraudulenta las protecciones del fuero sindical.

Finalmente, para el sector público, la reciente Ley Nº 7445/2025 del Servicio Civil introduce un marco disciplinario renovado que prioriza la integridad de las funcionarias y el mantenimiento de entornos laborales saludables. Bajo esta normativa, el uso de plataformas digitales para el acoso entre pares o desde las líneas jerárquicas deja de ser una conducta ambigua para encuadrarse como una falta directa contra la ética institucional. Al despojar al hostigamiento digital de su errónea concepción como un “asunto privado”, la ley vincula el entorno virtual seguro con el correcto funcionamiento del Estado. La estabilidad en la carrera civil se instituye como un blindaje estratégico frente a las difamaciones telemáticas utilizadas para forzar traslados o renunciadas de dirigentes técnicas calificadas. Sin embargo, la ley adolece de vacíos operativos críticos, dada la ausencia de protocolos para el resguardo de pruebas digitales y la falta de directrices específicas que atiendan la vulnerabilidad de las delegadas de base ante los ataques masivos coordinados.

La actual investigación sobre el tema podría arrojar datos que confirmen que la VGFT no es un fenómeno esporádico, sino una barrera estructural que causa el abandono prematuro de las carreras sindicales y públicas de las mujeres en Paraguay. Mientras se disponen de datos locales definitivos, la experiencia internacional ofrece un espejo preocupante. En países con contextos sindicales similares, se ha comprobado que el ciberacoso reduce la participación de las mujeres en las asambleas en un porcentaje significativo y que el doxing se utiliza para amedrentar a las familias de las dirigentes.

3. METODOLOGÍA

El estudio adoptó un diseño metodológico mixto (cualitativo y cuantitativo) de alcance exploratorio y descriptivo. La estrategia de triangulación metodológica se implementó con el objetivo de cruzar datos sobre la magnitud y frecuencia de los incidentes (vía encuestas) con la profundidad de los significados, las trayectorias y los impactos subjetivos y organizacionales (vía entrevistas).

3.1. Participantes y criterios de selección

La selección de la muestra fue intencional (no probabilística), basada en los siguientes criterios de inclusión: a) ser mujer (cis o trans); b) mantener una afiliación o militancia sindical activa en Paraguay; y c) utilizar tecnologías de la información y comunicación (TIC) en su actividad laboral o gremial.

3.2. El estudio articuló dos niveles de participación

MUESTRA CUANTITATIVA: Estuvo compuesta por 30 mujeres sindicalizadas con distintos niveles de implicación. El 40 % de ellas ocupan el cargo de mayor jerarquía de su organización sindical, ya sea la Secretaría General o la Presidencia; el 5 % la vicepresidencia, otro 40 % integra la Comisión Directiva y el restante 15 % es activista de base o afiliada.

MUESTRA CUALITATIVA: Estuvo conformada por 6 mujeres con roles de dirigencia, vocería o representación gremial activa. Todas de organizaciones sindicales con carácter nacional.

- ◆ Dos presidentas de Centrales Sindicales.
- ◆ Dos integrantes de la Comisión Directiva responsables de la Secretaría de la Mujer de sus sindicatos.
- ◆ Dos Secretarías Generales.

Para garantizar la heterogeneidad de los contextos laborales, se seleccionaron perfiles pertenecientes a sindicatos del sector público y privado; siendo los del sector público mayoría en correspondencia con la composición sindical de nuestro país. Además, se incorporó a una organización gremial que congrega a trabajadores y trabajadoras a partir de la reivindicación de la seguridad social, configurada en asociación. La mayoría de las organizaciones sindicales abarcadas en la investigación tienen presencia a nivel nacional.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección

El proceso de recolección de datos se ejecutó mediante dos instrumentos complementarios:

- ◆ **Encuesta autoadministrada (Cuantitativo):** Se implementó un cuestionario estructurado a través de la plataforma LimeSurvey. El instrumento midió variables operativas como el nivel de acceso a dispositivos, la frecuencia de uso de plataformas digitales para el trabajo gremial y la incidencia de tipologías específicas de VGFT (acoso, interceptación de comunicaciones, doxing, difusión de información falsa, entre otras). El uso de esta plataforma específica respondió a protocolos de seguridad digital para el manejo de información sensible.
- ◆ **Entrevistas semiestructuradas (Cualitativo):** Se aplicó una guía de pautas temáticas diseñada para explorar seis ejes: 1) trayectorias de participación sindical y política; 2) hábitos de acceso y uso de tecnologías; 3) experiencias directas o indirectas de VGFT; 4) impactos a nivel personal, laboral y psicológico; 5) consecuencias organizativas (dinámicas del sindicato); y 6) respuestas institucionales y mecanismos de prevención. Las entrevistas permitieron reconstruir el proceso del hostigamiento telemático y sus efectos en la participación gremial de las mujeres.

3.4. Consideraciones éticas y de confidencialidad

El procedimiento de recolección de datos se enmarcó estrictamente en los lineamientos de la ética feminista de investigación. Para ambas técnicas (encuesta y entrevista), se aplicó un protocolo de consentimiento informado que explicitó los objetivos del estudio, el tratamiento de los datos y el derecho a retirar la participación en cualquier fase del proceso.

Dada la sensibilidad de los testimonios y el riesgo latente de revictimización o represalias políticas y laborales, se garantizó el anonimato estricto de las participantes y la confidencialidad de sus organizaciones de procedencia. En el procesamiento de las entrevistas, se utilizaron seudónimos y se difuminaron elementos contextuales (nombres de instituciones, cargos específicos) que pudieran facilitar la identificación indirecta de las lideresas. Asimismo, la recolección cuantitativa a través de LimeSurvey aseguró el cifrado y la desvinculación de las direcciones IP de las respuestas emitidas.

3.5. Limitaciones metodológicas

El diseño mixto presenta dos limitaciones inherentes a su carácter exploratorio. En primer lugar, el tamaño de la muestra cuantitativa ($n=30$) no persigue la inferencia ni la representatividad estadística del universo total de mujeres sindicalizadas en Paraguay, sino la identificación descriptiva de patrones de VGFT en este sector específico. En segundo lugar, la estrategia de recolección dependió del uso de herramientas digitales, lo que introduce un sesgo de acceso: las mujeres con mayores brechas de conectividad o menor alfabetización digital (quienes podrían experimentar manifestaciones diferenciadas de violencia) tienen menor probabilidad de haber sido captadas por los instrumentos del estudio.

4. RESULTADOS

4.1. El “mandato de masculinidad” y los límites de la representación

Las mujeres entrevistadas relatan que sus opiniones en asambleas o grupos de debate suelen ser invalidadas. E2 explica cómo tuvo que “zapatear” siendo Secretaria General porque sus compañeros varones consideraban sus aportes como “un comentario que complementa nomás”. Por su parte, E5 señala que en los grupos virtuales a las mujeres se les manda callar con frases como “qué vas a saber vos” o indicando que “no tienen los testículos” para enfrentar al poder.

A la vez, se evidencia una segregación de roles. Históricamente, a las mujeres se las ha relegado a tareas de sostenimiento. E5 recuerda que en sus inicios las mujeres eran designadas para la “logística” (hacer carteles, organizar asambleas), mientras el frente de batalla y las secretarías generales eran exclusivas de los varones. Aunque esto ha mejorado, la desproporción persiste (ej. 2 mujeres frente a 9 varones en la cúpula del sindicato).

La inserción de las mujeres en la cúpula sindical plantea un desafío directo al modelo tradicional de liderazgo paraguayo. E4, como presidenta de una central obrera, destaca que el sindicalismo es un “mundo hostil preparado para los varones”, donde predomina la figura del *tendota* (el líder caudillo y autoritario). Plantea además que las mujeres introducen un liderazgo más horizontal, de trabajo en equipo y consenso, lo cual genera resistencia y rechazo por parte de los dirigentes tradicionales que no aceptan ser dirigidos por una mujer.

Un hallazgo emergente interesante es cómo las mujeres se organizan para proteger sus espacios de la cooptación masculina. El caso de E6 es paradigmático; su base sindical rechazó la propuesta de abrir el sindicato a los varones (hacerlo mixto). Las funcionarias argumentaron que, en momentos de persecución, los hombres les dieron la espalda, y temían que al dejarlos entrar “rápidamente van a desplazarnos y utilizar nuestros sindicatos”. Mantener espacios exclusivos de mujeres se revela como una estrategia de supervivencia política.

El sistema sindical y político exige a las mujeres un “doble esfuerzo” y les cobra un peaje personal altísimo, lo que dificulta el relevo generacional. En este sentido, E6 menciona la “varita mágica” que necesitan las mujeres para equilibrar la casa, el trabajo y una militancia que es intensa y demandante.

A pesar de la hostilidad de la cúpula, en la base las mujeres son identificadas como el motor de la resistencia sindical en tiempos de crisis. E2 reconoce que, en su sindicato, el sector más vulnerable —las compañeras de limpieza— “siempre fueron las mbarete” (las más fuertes), siendo las primeras en resistir los embates de la patronal. Asimismo, en gremios altamente feminizados como el de E3, la participación de las mujeres es el único pilar que sostiene la defensa de los derechos laborales frente a los recortes.

4.2. Alcance, formas y entorno de la VGFT

La presencia digital es una constante en la labor sindical contemporánea: más del 90 % de las participantes de la encuesta afirmó que su rol incluye tareas en entornos digitales o presencia digital. En este contexto, la VGFT emerge como un riesgo latente y extendido. Es así que el 48,5 % de las encuestadas (14 de las 31 respuestas registradas en este ítem) afirma haber sufrido directamente VGFT, mientras que un 66,6 % conoce a otra compañera que la ha padecido. Además, el 71 % sostiene que esta violencia ha ido en aumento en los últimos tiempos.

La VGFT) contra las mujeres sindicalistas en Paraguay no se manifiesta de manera uniforme, sino que adopta múltiples formas que varían según el nivel de exposición de la víctima y el entorno institucional. Lejos de ser agresiones aisladas, los hallazgos demuestran una continuidad estrecha entre el espacio físico y el digital: los ataques se originan de manera simultánea en ambos ámbitos, o bien comienzan fuera de internet y se amplifican en el entorno digital con igual peso estadístico.

A partir del análisis transversal de los datos cuantitativos y cualitativos, se identifican las siguientes dimensiones y tipologías de VGFT operando en las organizaciones sindicales:

4.2.1. Difamación, daño reputacional y violencia laboral

Las manifestaciones más extendidas de la VGFT combinan el ataque a la reputación con el hostigamiento en el entorno de trabajo. Tanto la difamación a través de información falsa en línea como la violencia laboral —entendida como el hostigamiento psicológico sistemático y prolongado para dañar, aislar o forzar la renuncia de la trabajadora— ocupan de manera idéntica los primeros lugares de prevalencia (6 menciones cada una).

Las agresiones digitales directas se centran en insultos y estigmatizaciones basados en estereotipos de género (4 respuestas). El análisis cualitativo revela que, cuando las mujeres asumen liderazgos de alta jerarquía (como secretarías generales o presidencias de centrales obreras), estos ataques se sofistican y adquieren un marcado sesgo misógino, que utiliza el cuerpo y la moralidad de la mujer como arma política. Este escrutinio moral es exclusivo hacia las mujeres. Una dirigente de una central obrera nacional reflexiona sobre esta doble vara:

“A mí me atacan... ¿Cómo? Porque es soltera, porque esto, porque aquello. A los hombres no le atacan con eso” (E4).

El caso más extremo documentado en este estudio implicó la sustracción de datos íntimos de una computadora laboral en una empresa estatal para generar rumores de índole sexual. La dirigente afectada relata cómo sus detractores sindicales “llevaron mis fotos... e hicieron correr por toda la institución diciendo que yo era la amante del secretario general” (E5), llegando a publicar las imágenes en medios de prensa sensacionalista a nivel nacional.

La intención detrás de esta agresión trascendió el simple objetivo de reducirla a un objeto sexual; se trató de una estrategia calculada para instrumentalizar el propio machismo del entorno socio-laboral. Los agresores utilizaron la condición de mujer de la dirigente como un arma política, conscientes de los prejuicios machistas y el doble estándar moral de la sociedad. A través de su estigmatización, el fin último era golpear y deslegitimar a toda la comisión directiva, quebrar la resistencia de la organización y facilitar la imposición de una nueva conducción gremial más dócil y alineada con el poder de turno en la institución.

4.2.2. Vigilancia interna

Aunque la vigilancia digital (el monitoreo constante de actividades y datos públicos o privados) aparece con menor frecuencia en la muestra general de la encuesta, las entrevistas en profundidad revelan que es una de las formas más prevalentes, invisibilizadas y naturalizadas dentro del quehacer gremial.

Las herramientas de mensajería instantánea como los grupos de WhatsApp, concebidas originalmente como espacios seguros para la articulación y la organización de base, han sido instrumentalizadas como herramientas de control y espionaje corporativo. Varias dirigentes de los sectores público y privado coincidieron en la existencia de circuitos de filtración de información donde los propios pares actúan como informantes de la patronal. Una Secretaria General del sector público relata:

“Las conversaciones que teníamos entre el equipo se hacían screen [captura de pantalla] y se enviaba a los jefes” (E5).

Esta infiltración destruye la confianza orgánica del sindicato y obliga a las mujeres a la autocensura o a restringir técnicamente la participación en sus canales, configurando los grupos para que solo las administradoras puedan publicar información debido a la cooptación de compañeros por parte de la patronal (E2).

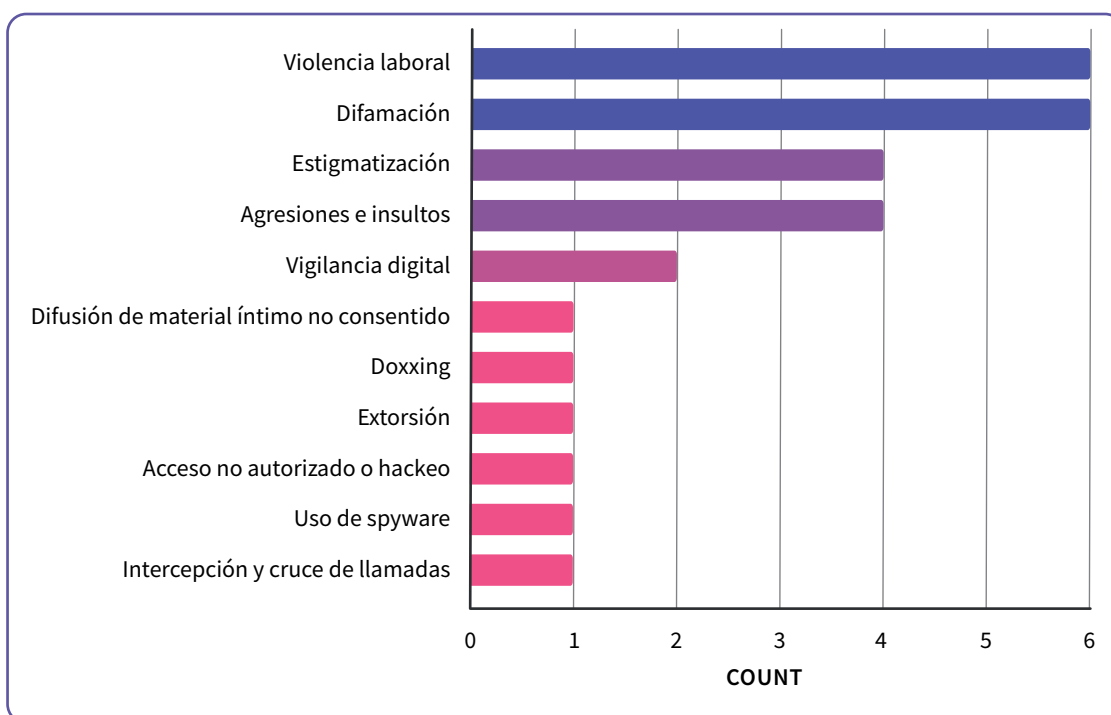


FIGURA 1. Gráfico basado en la pregunta ¿Qué formas de VGFT recibiste?

Fuente: Encuesta aplicada por las autoras.

4.2.3. Modus operandi y vectores de ataque

El acoso en red mediante ataques coordinados y organizados (5 respuestas) predomina sobre el ataque individual desde un solo perfil (3 respuestas). Asimismo, aunque la violencia suele ser ocasional y ligada a coyunturas específicas o publicaciones puntuales, un grupo crítico de sindicalistas reporta agresiones persistentes de frecuencia semanal y mensual. Cinco mujeres refieren recibir ataques continuos sin un patrón claro, y tres de ellas han sido blanco de campañas sistemáticas de desprestigio en redes sociales.

Esto se traduce en dos vectores tecnológicos específicos detectados en los testimonios:

- ♦ **Censura algorítmica:** Una presidenta de un sindicato ministerial denunció que sus videos exponiendo la precarización laboral eran dados de baja sistemáticamente: “Inclusive hacían bajar mi publicación en TikTok, varias veces... cuando publicaba denuncias de la situación de los funcionarios” (E6). Inferimos que esto se dió a través del uso de reportes masivos.
- ♦ **Automatización y desinformación política:** Una lideresa docente describió ataques coordinados donde “configuran comandos, algunos patrones... y te dicen - Qué vas a decir vos, zurda, comunista” (E1). Configuración de comandos y cuentas automatizadas para el hostigamiento político. En niveles de alta representación, se registró el uso de suplantación de identidad mediante fotomontajes para simular falsas candidaturas y sembrar desconfianza entre las bases sindicales (E4).

Esta evolución tecnológica en los ataques contra la libertad de expresión de las sindicalistas que se configuran en campañas de hostigamiento que operan mediante redes coordinadas podría significar que los agresores disponen de recursos técnicos, tiempo y financiamiento.

4.2.4. Canales de amplificación

WhatsApp y Facebook son identificadas como las principales plataformas en las cuales reciben la agresión, seguidas por X (Twitter), Instagram, correo electrónico y Telegram, como se aprecia en el gráfico de barras. Esta prevalencia de WhatsApp y Facebook no se debe a que las víctimas la identifican como las plataformas más violentas, sino que está directamente relacionado con el mayor uso de las mismas por parte de las encuestadas.

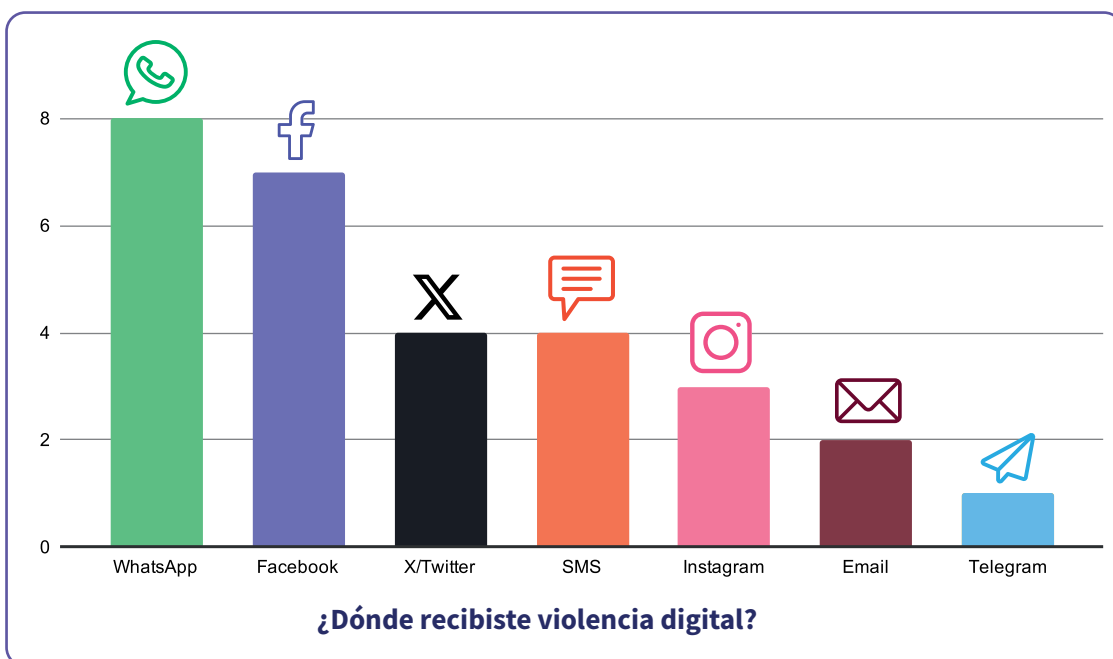


FIGURA 2. Plataformas indicadas como el lugar de recepción de la VGFT.

Fuente: Encuesta aplicada por las autoras.

4.3. Perfil de los perpetradores

Identificar quiénes ejercen esta violencia es fundamental para desmitificar la idea de que la VGFT es obra exclusiva de “troles” anónimos o usuarios desconectados de la realidad de la víctima. El análisis demuestra que los agresores tienen rostro, nombre y están profundamente insertos en las estructuras de poder que rodean a las dirigentes sindicales.

Los datos cuantitativos revelan que la VGFT se ejerce de manera mayoritaria dentro del propio entorno gremial. Más del 50 % de las víctimas encuestadas identificó a compañeros de trabajo como los principales agresores, seguidos en segundo lugar por dirigentes sindicales. En un escalón de menor frecuencia aparecen las autoridades del Estado y las patronales; cabe destacar que todas las víctimas que señalaron a autoridades estatales son funcionarias públicas, por lo que es probable que se refieran también a su patronal. En un tercer grupo se ubican los *trolls*, grupos antiderechos y perpetradores anónimos, mientras que con menciones marginales se registran a parejas o ex parejas, empresas, actores privados identificados y medios de comunicación.

A partir del cruce de estos datos con los testimonios, los perpetradores se categorizan en tres grandes grupos:

4.3.1. El entorno gremial interno

Contra el sentido común que sitúa el peligro exclusivamente en la jerarquía de las instituciones o empresas, la evidencia muestra que muchos de los ataques más íntimos y persistentes provienen de otros trabajadores y compañeros de militancia. Al conocer de cerca la vida personal de las mujeres, estos actores tienen la capacidad de infligir un daño más certero. El análisis revela que este “fuego amigo” opera bajo dos vertientes políticas distintas:

- ♦ **Disidencia interna y disputa de espacios:** Responde a pugnas de poder entre facciones del sindicato. Una presidenta de una central obrera identifica claramente este origen: “Normalmente son nuestros propios pares sindicales... teníamos identificado que eran nuestros pares que tienen otras corrientes sindicales” (E4). El hostigamiento puede llegar a convertirse en un desgaste rutinario con la intención de minar la moral de la víctima: “Una compañera que es del equipo anterior de nuestro sindicato... en su estado de WhatsApp todos los días me dedica algo” (E4).
- ♦ **“Sindicatos amarillos” o agentes de la patronal:** Las entrevistas demuestran que muchas veces los propios trabajadores actúan como agentes encubiertos de la patronal. Se trata de empleados no sindicalizados, rompehuelgas o miembros de gremios cooptados (“sindicatos amarillos”) que operan como brazo ejecutor de los empleadores para quebrar a la dirigencia legítima sin que la institución se ensucie las manos. Una Secretaria General lo confirma al recordar el espionaje en los grupos de WhatsApp de su organización: “Tuve compañeros que fueron cooptados por la patronal” (E2). Asimismo, en el caso de la sustracción de fotos íntimas en una empresa pública, la afectada reconoció que la operación fue facilitada desde adentro por “compañeros que, por cuestiones personales, digamos, se vendieron en ese momento a los que estaban en el poder” (E5).

4.3.2. La Patronal

Las autoridades de las instituciones (entes estatales, universidades o empresas) no solo actúan como receptoras de la vigilancia interna descrita anteriormente, sino que operan como un escudo protector para los agresores. Cuando las mujeres denuncian la VGFT, la jerarquía institucional suele garantizar la impunidad.

En el sector privado, una dirigente relata cómo la institución encubrió un caso de acoso sexual digital alegando afinidades de poder: “Era un niño mimado de una decana... prefirieron tapar todo” (E2). En el sector público, otra lideresa señala que, a pesar de identificar la computadora gubernamental desde donde se orquestó la difamación, la auditoría interna “fue todo una payasada, nunca se logró nada” (E5). Esto confirma que las patronales toleran y blindan la VGFT cuando ésta resulta funcional para debilitar la representación sindical.

4.3.3. Actores político-partidarios externos

Finalmente, como queda en evidencia con el uso de la automatización y reportes masivos, existe un aparato externo compuesto por operadores y fuerzas de choque digitales que responden a estructuras partidarias. Estos actores se activan durante coyunturas específicas (como debates de leyes o elecciones) para castigar a las sindicalistas que asumen posturas críticas frente a los gobiernos de turno, demostrando que la VGFT opera también como una forma de represión política tercerizada en el espacio digital.

4.4. VGFT: De contenido, político; de forma, de género

Las mujeres sindicalistas son blanco de la VGFT principalmente por su rol y su postura política sindical. Más del 60 % de las encuestadas afirma que la violencia que recibe es consecuencia directa de su labor como activista, y aunque el porcentaje restante manifiesta no saberlo con certeza, ninguna de las víctimas niega esta relación. Esto se verifica en los principales temas o ámbitos de su activismo en los cuales las dirigentes refieren recibir VGFT: Estos son la defensa de los derechos laborales, la defensa de la democracia y la disputa del poder dentro del gremio. Aunque en menor medida, aparecen también como detonantes la denuncia de actitudes machistas, el activismo feminista y la incidencia política; como podems ver en el siguiente gráfico:

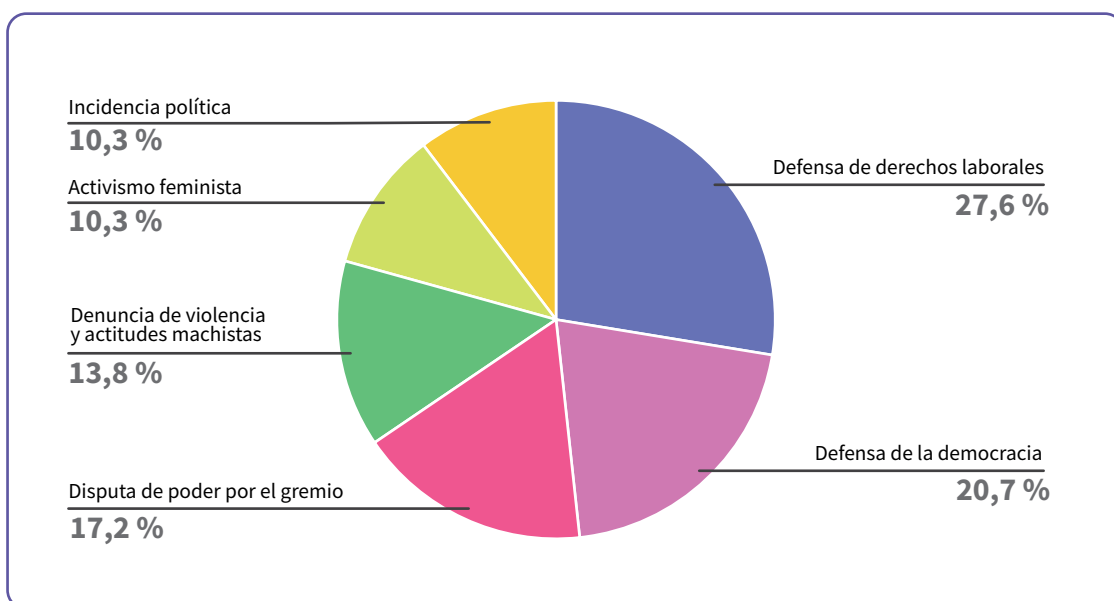


FIGURA 3. Gráfico basado en la pregunta ¿En relación con qué temas o ámbitos de tu activismo recibís VGFT?

Fuente: Encuesta aplicada por las autoras.

Existe una tensión aparente entre el motivo o el desencadenante de la agresión y la forma que esta adquiere. La raíz de la agresión es nítidamente política y sindical —vinculada a la actividad gremial frente a la patronal o a disidencias internas—; no obstante, el ataque se operativiza a través del género: se recurre a la estigmatización y a insultos basados en estereotipos de género, apuntando de manera selectiva a componentes específicos de la identidad de las sindicalistas que difícilmente se utilizarían contra sus opositores varones, como son la apariencia física, la vida privada y el cuestionamiento de su capacidad de liderazgo.

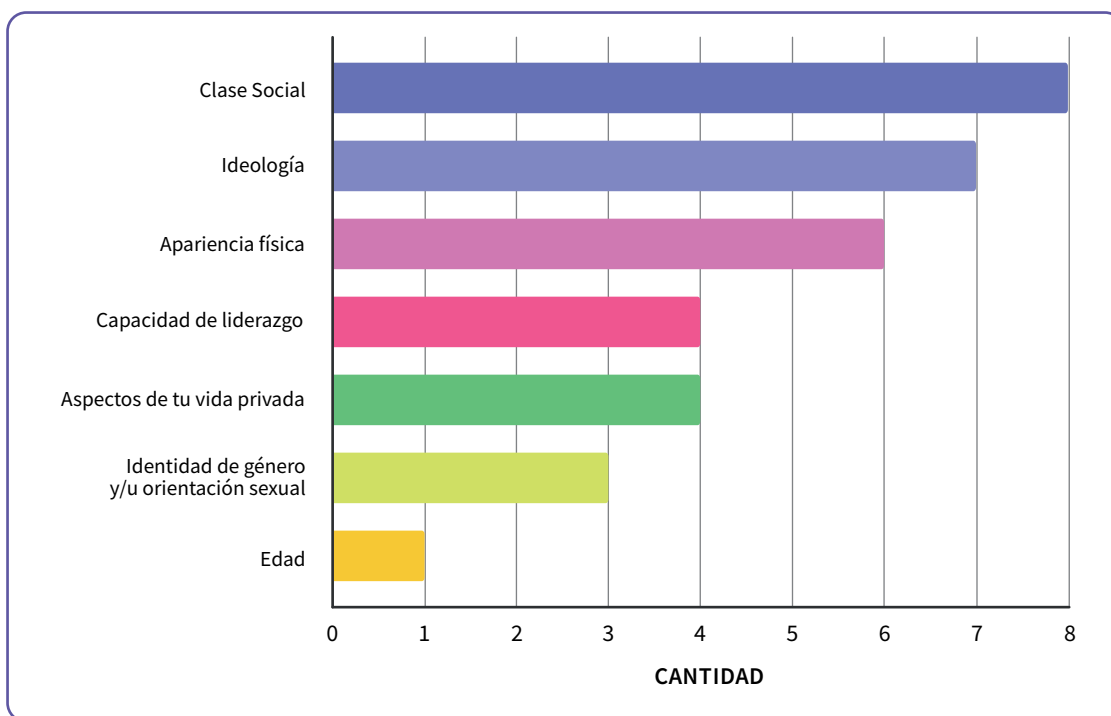


FIGURA 4. Gráfico basado en la pregunta ¿Qué aspectos de tu persona han sido atacados?

Fuente: Encuesta aplicada por las autoras.

4.5. Impacto y consecuencias de la VGFT

El cruce de los datos cuantitativos y cualitativos revela que la VGFT tiene un gran impacto. El 90 % de las víctimas reporta algún tipo de consecuencia directa y el 40 % de ellas indican múltiples efectos. Además, se evidencia que la misma tiene repercusiones tangibles y acumulativas. Las consecuencias identificadas operan en diversos niveles (personal, laboral y político), configurando un escenario diseñado para elevar el costo de la participación pública femenina.

4.5.1. Desgaste psicológico e invasión de la esfera íntima

La afectación del bienestar emocional o psicológico (ansiedad, miedo, angustia, estrés, sensación de inseguridad o aislamiento) es el efecto más frecuente reportado por las víctimas, seguido inmediatamente por el daño en la percepción de su reputación e identidad. Asimismo, la VGFT trasciende a la salud física, manifestándose en alteraciones del sueño (insomnio) y diversos síntomas psicosomáticos.

Este desgaste está profundamente ligado a la pérdida de la privacidad y al escrutinio misógino. Cuando el sistema sociolaboral castiga a las mujeres exponiendo su intimidad o atacando su estado civil, la carga mental se vuelve muy pesada, afectando no solo a la sindicalista en su rol público, sino invadiendo su entorno familiar y su vida cotidiana.

Al cruzar las formas de violencia con sus impactos, se evidencia que la difamación y el daño a la reputación mediante información falsa —especialmente cuando se combina con ataques coordinados en red y la difusión de material íntimo no consentido— son las modalidades con mayor poder destructivo. E5 manifiesta al respecto: “Porque pasé hablo en primera persona. Uno no puede medir el dolor. Tenés que pasarlo.”

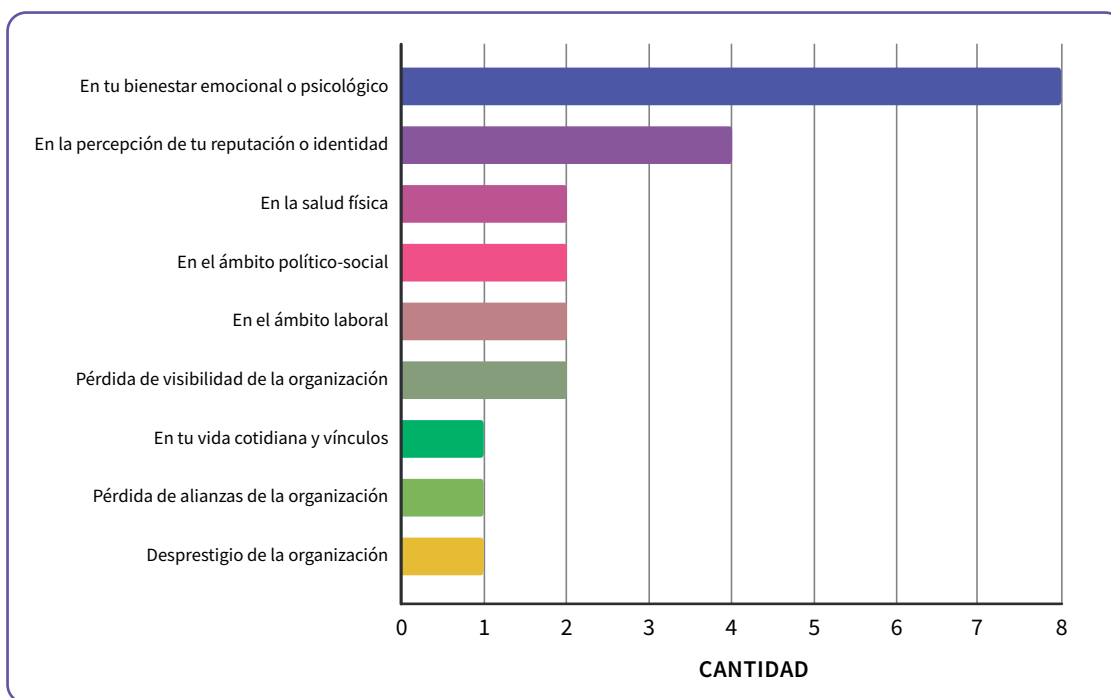


FIGURA 5. Gráfico basado en la pregunta ¿Cuáles han sido las consecuencias de la VGFT?

Fuente: Encuesta aplicada por las autoras.

4.5.2. Entre la resistencia y el repliegue defensivo

El análisis de las reacciones de las sindicalistas frente a la VGFT devela una tensión entre la necesidad de mantener la presencia política y el costo del desgaste personal. Lejos de adoptar una postura de victimización pasiva, las respuestas de las dirigentes combinan estrategias de resistencia digital y un repliegue defensivo.

La persistencia y resistencia digital: Casi el 50 % de las víctimas manifestó haber seguido publicando normalmente en sus redes a pesar de las agresiones. Sin embargo, esta persistencia no implica indemnidad; la mitad de este grupo tuvo que recurrir activamente al bloqueo de las cuentas agresoras para poder sostener su participación en el debate público.

El repliegue como estrategia de supervivencia: En contraste, el repliegue defensivo está presente en el 30 % de las encuestadas. Las sindicalistas se ven obligadas a adoptar estrategias de autoprotección que limitan su propia libertad de expresión. Esto se manifiesta a través de la suspensión temporal de perfiles en redes sociales (o el impulso latente de hacerlo para frenar los ataques). En casos de censura coordinada (o denuncias masivas), algunas lideresas directamente abandonan plataformas como TikTok para migrar a espacios donde tienen mayor control de su narrativa. También se expresa en la reducción deliberada de la exposición pública o presencia digital. Como señala una ex Secretaria General que sufrió persecución patronal: “Yo también me vi con esa necesidad de no postear tanto” (E2). Asimismo, dejar de leer mensajes y notificaciones violentas aparece como otra medida paliativa frente a la saturación del hostigamiento. Restringen sus perfiles o limitan el uso de sus redes sociales a lo estrictamente familiar.

La certeza de que las conversaciones de base son capturadas mediante screens (capturas de pantalla) y enviadas a las jefaturas patronales ha destruido la espontaneidad del debate y la confianza orgánica dentro del sindicato. Al ser consultada sobre si los grupos de mensajería actuales son seguros, una dirigente del sector público lo resumió de forma tajante: “La verdad que no. Es bastante complicado”(E3). En ese sentido, el whatsapp deja de ser un espacio seguro.

4.5.3. El “vaciamiento” de mujeres en la dirigencia sindical

El impacto más grave de la VGFT excede a la víctima directa y adquiere una dimensión colectiva y estructural. Más del 50 % de las mujeres encuestadas que no han sido víctimas directas afirman sentir las consecuencias de este contexto de violencia, manifestando afectaciones en su bienestar psicológico y en su propio ámbito laboral.

Esto demuestra que la VGFT opera con un fuerte efecto disuasorio. El miedo a la exposición pública, al escrutinio moral y a la destrucción de la reputación personal actúa como una barrera invisible pero altamente eficaz. Como resultado, las lideresas actuales enfrentan serias dificultades para convencer a nuevas compañeras capacitadas de que asuman candidaturas o cargos directivos.

Los relatos recogidos en las entrevistas ilustran crudamente esta parálisis. Una dirigente del sector público relata la frustración constante al intentar conformar listas o buscar relevos generacionales: “Me costó muchísimo encontrar mujeres... Hay mujeres muy comprometidas, excelentes, pero no quieren participar, tienen miedo, no quieren exponerse. Te dicen luego directamente que a nosotras se nos exige más y se nos expone la vida personal” (E6). Esta negativa sistemática confirma que el escarmiento público hacia las lideresas de mayor perfil funciona como una pedagogía del terror para las bases. Las trabajadoras observan el altísimo costo emocional, laboral y familiar que pagan sus representantes y, ante la falta de garantías institucionales, optan por el repliegue.

Al infundir temor en las bases, la violencia logra el disciplinamiento, el silenciamiento y el consecuente “vaciamiento” de mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones, manteniendo el monopolio masculino en el sindicalismo.

4.6. Denuncia y respuestas institucionales ante la VGFT

Cuando se analiza el acceso a la justicia y los canales de reporte, la constante es la baja tasa de denuncia formal y la insatisfacción con las respuestas obtenidas, dividiéndose el escenario en tres niveles:

4.6.1. El desamparo de las plataformas

La denuncia directa ante las plataformas digitales es la alternativa menos frecuente y la que peores resultados reporta. De las 7 mujeres que realizaron reclamos o reportes dentro de una red social tras una agresión, 5 manifestaron una total insatisfacción, acusando que la plataforma no resolvió el problema o ignoró el reporte.

Existe una percepción dividida y crítica sobre el rol de las plataformas en controversias vinculadas al feminismo o los derechos humanos. Si bien 9 mujeres opinan que estas generan espacios relativamente seguros y moderados, otras 9 sostienen que no moderan activamente y propician escaladas de violencia. Este balance se inclina hacia la negatividad con las opiniones de otras 5 dirigentas: una afirma que, aunque las plataformas intentan crear entornos seguros, fracasan en el intento, mientras que 4 sostienen directamente que las corporaciones tecnológicas incentivan la confrontación y la violencia por razones de modelo de negocio (algoritmos de enganche). Ante esto, más del 60 % de las activistas considera que las empresas deberían moderar activamente la VGFT y un 30 % cree que se debería prohibir explícitamente.

4.6.2. El silencio institucional de los sindicatos y la respuesta feminizada

De las 15 mujeres que afirmaron haber sido víctimas de VGFT en la muestra, solo la mitad (7) informó de la situación a su propio sindicato. Este subregistro puede atribuirse a la minimización de la violencia por parte de las propias afectadas, como mecanismo de defensa en entornos hostiles, o a la falta de confianza en la capacidad de respuesta de sus organizaciones.

El tipo de respuesta gremial ante las pocas que sí hablaron (7) devela una profunda falta de perspectiva institucional: 6 de 7 mujeres dicen haber recibido apoyo por parte de su organización; sin embargo, solo en un caso (1) este apoyo se tradujo en una acción institucional formal mediante pronunciamientos públicos, en los demás casos, el soporte se redujo exclusivamente a manifestaciones de contención emocional brindadas de forma solidaria por otras compañeras mujeres del gremio.

Esto demuestra que, mientras el sindicato como institución formal tiende a burocratizar o ignorar la VGFT, son las redes informales de mujeres las que sostienen el cuidado y el soporte de las víctimas.

4.6.3. La denuncia formal y la desconfianza

El 58 % de las personas víctimas de VGFT no realizaron ningún tipo de denuncia formal. Entre el grupo minoritario que sí decidió accionar (42 %), las respuestas se atomizaron: un 40 % acudió únicamente a su sindicato o redes de activistas buscando resguardo colectivo, otro 40 % optó por la estrategia de visibilización pública mediante denuncias en medios de comunicación o posteos en sus redes, y solo un 20 % recurrió a la Policía Nacional. Estos números evidencian la profunda desconfianza hacia los órganos de seguridad del Estado y la percepción de que la vía judicial ordinaria es ineficaz para abordar delitos informáticos con sesgo de género.

4.6.4. Conocimiento legal vs. Aplicación real: El alcance de la Ley 5777/16 en Paraguay

El desuso de las vías legales no se debe a la ignorancia de las normativas vigentes por parte de las lideresas. Por el contrario, el nivel de alfabetización jurídica en la muestra es notablemente elevado: más del 85 % de las encuestadas manifiesta conocer la Ley 5777/16 de “Protección Integral a las Mujeres contra Toda Forma de Violencia”.

Incluso al indagar sobre aspectos técnicos específicos, la cifra se mantiene alta: un 80 % identifica que el Artículo 6 de dicha ley conceptualiza y penaliza la violencia digital. Esta brecha entre el alto conocimiento de la ley (80 %-85 %) y la bajísima tasa de denuncia policial (20 % del porcentaje que denunció) confirma que el problema no radica en la falta de herramientas legales abstractas, sino en las barreras de acceso a la justicia, la revictimización en las comisarías y fiscalías paraguayas, y la percepción generalizada de impunidad ante la VGFT.

La profunda brecha estadística entre el alto conocimiento de la normativa y la escasa acción judicial encuentra su explicación directa en las vivencias cualitativas ya documentadas a lo largo de este informe. Como se analizó previamente al describir el perfil de los perpetradores y la complacencia de las patronales, las sindicalistas tienen la certeza empírica de que el sistema suele operar como un escudo protector para los agresores.

Los casos documentados en apartados anteriores —desde auditorías informáticas en entes estatales que se archivan sin resultados, hasta la protección institucional de acosadores por afinidad de poder en universidades privadas— ilustran de forma fehaciente cómo las jerarquías prefieren silenciar los hechos antes que defender a las trabajadoras.

Estas experiencias continuas de injusticia ejemplificadora y encubrimiento corporativo han consolidado una percepción colectiva ineludible en el ámbito sindical: denunciar por las vías policiales o judiciales, incluso con el pleno amparo y conocimiento de la Ley 5777, implica someterse a un laberinto burocrático y a una ruta de revictimización garantizada que rara vez se traduce en sanciones reales y efectivas para los responsables.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. La violencia política digital como mecanismo de disciplinamiento

La participación de las mujeres en el ámbito sindical y, de manera específica, en sus roles dirigenciales, continúa signada por una asimetría estructural que no condice con su inserción real en el mercado laboral. En este escenario, el machismo institucionalizado encuentra en la VGFT un vector de amplificación contemporáneo que obstaculiza la reducción de las brechas históricas de género.

Los hallazgos de esta investigación permiten concluir que la VGFT ha dejado de ser un evento episódico para convertirse en un elemento constitutivo de la cotidianeidad del activismo sindical femenino. Este fenómeno se caracteriza por un factor de proximidad alarmante: los principales perpetradores de estas agresiones no son agentes externos anónimos, sino los propios compañeros de trabajo y miembros de la dirigencia gremial.

Se evidencia, así, una tensión conceptual clave: el motivo de la violencia es estrictamente político y sindical —enmarcado en disputas de poder internas o tensiones frente a la patronal—, pero la forma de la agresión es nítidamente de género. El ataque digital no cuestiona la capacidad de gestión de la dirigenta bajo parámetros objetivos, sino que instrumentaliza los estereotipos, mandatos de la cultura machista, para violentarla. Por lo tanto, la VGFT opera en el mundo sindical como una herramienta de disciplinamiento y castigo político, diseñada para socavar la legitimidad de las mujeres que disputan espacios de poder históricamente masculinizados.

Asimismo, el análisis cualitativo obliga a ampliar el foco sobre los victimarios: la VGFT en el ámbito sindical no se sostiene únicamente por la misoginia de los pares gremiales, sino por la complicidad estructural de la patronal y el Estado. Las instituciones utilizan esta violencia de origen interno como insumo para el espionaje corporativo, castigando la disidencia mediante represalias materiales concretas. Existe un continuum innegable donde la violencia que nace en la pantalla (a través de capturas de pantalla filtradas o difamaciones) se materializa rápidamente en sumarios administrativos, confinamientos en espacios de trabajo insalubres y negación de beneficios económicos. De este modo, la patronal instrumentaliza el machismo para debilitar al sindicato y quebrar a la dirigencia.

5.2. La performance del Pire Hatã: Resiliencia, invulnerabilidad y la paradoja del repliegue

Ante la hostilidad del entorno digital, las dirigentas sindicales despliegan una notable capacidad de persistencia y resiliencia. Existe una valoración profunda del espacio de poder conquistado y del alto costo político y personal que han tenido que pagar para acceder a él. Esta trayectoria dota a las mujeres de un estoicismo particular que les permite continuar con su militancia a pesar de las agresiones sistemáticas.

Sin embargo, esta resiliencia entraña una profunda paradoja: Por un lado, la necesidad de formar una invulnerabilidad absoluta responde a un mandato del entorno. En espacios masculinizados, la manifestación de fragilidad o afectación emocional por parte de una mujer es instrumentalizada por sus pares varones como un indicador de incapacidad para el liderazgo. Para no perder capital político, las dirigentas minimizan el impacto de la VGFT en su propia subjetividad.

Por otro lado, esta normalización del daño deviene en una baja tasa de denuncias formales e institucionales. Al asumir la violencia como un costo “gajes del oficio”, se invisibiliza la gravedad de la agresión.

Aunque esta fortaleza evita el abandono definitivo del tablero político, el estudio demuestra que la VGFT sí altera cualitativamente el activismo de las mujeres a través de la autocensura estratégica y el repliegue en la esfera virtual. Al verse obligadas a medir y vigilar minuciosamente sus publicaciones y posicionamientos públicos para evitar oleadas de ataques, se produce un silenciamiento indirecto que minimiza su visibilidad y ralentiza la incorporación de nuevas mujeres al activismo general, quienes ven en la exposición digital un factor de riesgo desestimulante.

Este repliegue no solo afecta la visibilidad pública de las dirigentas, sino que ha destruido los espacios de organización orgánica. Las plataformas de mensajería instantánea (como WhatsApp), concebidas inicialmente como refugios horizontales para la coordinación de base, han perdido su cualidad de espacio seguro ante la amenaza constante de la infiltración. La certeza de estar siendo vigiladas desde adentro obliga a las mujeres a clausurar la espontaneidad del debate gremial, fragmentando la confianza colectiva y aislando a las lideresas en su toma de decisiones.

5.3. El espacio íntimo como punto de quiebre y la heterogeneidad ideológica

A pesar de la coraza política construida por las dirigentas, la investigación identifica un límite inequívoco a la tolerancia de la VGFT: el traspaso de la frontera hacia la vida privada y el entorno familiar. Cuando las agresiones digitales vulneran el espacio íntimo, dañan la reputación personal o amenazan la seguridad del núcleo familiar, se produce un punto de quiebre. Este tránsito de lo público-sindical a lo privado-afectivo representa la mayor fuerza vulneradora de la tecnología y constituye el principal efecto disuasorio para las futuras generaciones de militantes.

Asimismo, las narrativas de las participantes arrojan una contradicción: la ocupación de roles políticos no tradicionales por parte de las mujeres no se traduce automáticamente en la adopción de una identidad o conciencia feminista. Si bien el ejercicio del poder político por parte de estas dirigentas constituye en sí mismo una ruptura fáctica de la norma de género, muchas de ellas operan sin una conciencia plena sobre las dinámicas de opresión y los estereotipos que las constriñen. Esto dificulta la construcción de agendas colectivas de género dentro de los propios sindicatos y fragmenta las respuestas solidarias ante la violencia.

Frente a este panorama de orfandad institucional y falta de solidaridad de género en los espacios mixtos, el estudio detecta la emergencia de respuestas radicales de autoprotección. Ante la imposibilidad de conciliar la militancia con la violencia intrasindical, algunas bases han optado por un “separatismo estratégico”, impulsando la creación de organizaciones y comisiones directivas exclusivamente femeninas. Esta táctica, más que un posicionamiento ideológico de origen, nace como un instinto de supervivencia para blindar su representatividad política de la cooptación patriarcal y el desgaste psicológico impuesto por sus propios compañeros varones.

5.4. Insuficiencia legal y la necesidad de una respuesta multisectorial

Finalmente, se concluye que el marco normativo actual, específicamente la Ley N° 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres en Paraguay, resulta manifiestamente insuficiente para contener y sancionar la VGFT. A pesar de que el cuerpo legal reconoce de forma nominal la violencia telemática y digital, existe una brecha insalvable entre el conocimiento abstracto de la ley y su aplicabilidad efectiva. Las dirigentas perciben que los órganos del Estado carecen de las herramientas técnicas, la sensibilidad de género y los mecanismos punitivos necesarios para resolver el problema, lo que perpetúa la impunidad en las plataformas digitales.

Por consiguiente, la respuesta a la VGFT no puede descansar de forma exclusiva en la denuncia judicial individual, sino que exige un abordaje multisectorial y articulado desde tres frentes:

El Estado: A través del fortalecimiento operativo de la Ley N° 5777/16, garantizando canales de denuncia seguros y peritajes informáticos con perspectiva de género. Es imperativo que el Ministerio Público actúe de oficio ante agresiones digitales de carácter público, y que se garantice la total independencia de los programas de atención a víctimas respecto a los departamentos de Recursos Humanos institucionales, los cuales hoy actúan como encubridores patronales.

Las plataformas corporativas digitales: Mediante políticas de moderación activas y contextualizadas que detengan las escaladas de violencia y el acoso coordinado contra activistas, superando la inoperancia actual del simple bloqueo de cuentas.

El sindicalismo organizado: Asumiendo de manera urgente la VGFT como un problema político, estructural e institucional, y no como un malestar privado que deba ser resuelto mediante la contención afectiva e informal entre compañeras. Los gremios deben implementar cláusulas estatutarias de “tolerancia cero”, protocolos internos de sanción y respaldos institucionales firmes para erradicar el disciplinamiento machista de sus propias filas. Así como también implementar programas de alfabetización en seguridad digital, asumiendo la responsabilidad corporativa de proteger a las mujeres para frenar su éxodo de la vida sindical.

Contención y reparación integral: Más allá de las medidas punitivas, las organizaciones deben abandonar la pasividad y estructurar redes formales de apoyo psicológico, jurídico y técnico para las víctimas. Es imperativo crear observatorios internos que documenten estas agresiones para rescatar la memoria colectiva y demostrar que no son “problemas personales”, sino ataques sistemáticos contra los derechos humanos de las trabajadoras.

5.5. Reconocimiento como riesgo laboral

El Ministerio de Trabajo y las instituciones públicas deben tipificar la VGFT ejercida por jefaturas o compañeros de trabajo como una forma explícita de Violencia y Acoso Laboral (en concordancia con el Convenio 190 de la OIT), obligando a las patronales a asumir los costos de reparación y a garantizar entornos de trabajo (físicos y digitales) libres de violencia.

DECLARACIÓN SOBRE EL USO DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En cumplimiento con estándares de transparencia académica, se declara el uso de herramientas de inteligencia artificial (Gemini) exclusivamente para: revisión y corrección de estilo; sistematización y organización de información bibliográfica; apoyo en identificación de fuentes relevantes durante revisión de literatura. Todo el contenido analítico, interpretación normativa y desarrollo argumentativo es producto del trabajo intelectual directo de las autoras.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alvear, P. (2025) *Conductoras de Bolt y Uber plantan cara a la precariedad de las apps*. <https://www.theparaguaypost.com/p/conductoras-bolt-uber-precariudad>
- Alvear, P. (2026). *Documental Kuña Pópe* [Documental]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=e1TjluOObf>
- Avendaño Paredes, C. L., Sarraute Requesens, M. M., Torres Zambrano, Y., & Hidalgo López, R. (2023). *Fronteras digitales y violencia de género: Un estado del arte en América Latina*. EDP University.
- Carrillo, E. (2024). *De la teoría a la práctica: Creación y puesta a prueba de un marco común para definiciones de violencia de género en línea y otros términos*. TEDIC. <https://www.tedic.org/wp-content/uploads/2024/07/Definiciones-Violencia-de-Genero-Online-1.pdf>
- Centro de Documentación y Estudios [CDE], CLADEM Paraguay, Coordinación de Mujeres del Paraguay [CMP], & Coordinadora de Derechos Humanos del Paraguay [CODEHUPY]. (2019). *Informe Sombra CEDAW 2011-2017: Vigilancia ciudadana por los derechos de las mujeres en Paraguay*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Naciones Unidas.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2018). *Mujeres periodistas y libertad de expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión*. Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, OEA.
- Confederación Sindical Internacional [CSI]. (2025a, 24 de noviembre). *Acabar con la violencia digital en el mundo del trabajo: 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género*. <https://www.ituc-csi.org/Acabar-con-la-violencia-digital-en-el-mundo-del-trabajo?lang=es>
- Confederación Sindical Internacional [CSI]. (2025b). *Los sindicatos abogan por el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ratificar e implementar el convenio 190 de la OIT*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/es__c190_2025_v2.pdf?43640/8431e18a9aa01fb78c57ef4eacc63a2e7a3f856034bef848e5e704d32e93dcd8
- Congreso de la Nación Paraguaya. (1993, 29 de junio). Ley Nº 213. *Que establece el Código del Trabajo*. Gaceta Oficial de la República del Paraguay.
- Congreso de la Nación Paraguaya. (2016, 29 de diciembre). Ley Nº 5777. *De Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de Violencia*. Gaceta Oficial de la República del Paraguay.
- Congreso de la Nación Paraguaya. (2025). Ley Nº 7445. *De la Función Pública y la Carrera del Servicio Civil*. Gaceta Oficial de la República del Paraguay.
- Convención Nacional Constituyente. (1992). *Constitución Nacional de la República del Paraguay*. Gaceta Oficial.

- Cuevas, M., & Sequera, M. (2024). *Violencia de género facilitada por la tecnología a mujeres políticas en Paraguay*. TEDIC.
- Diario Oficial de la República Oriental del Uruguay. (2017, 22 de diciembre). Ley Nº 19.580. *Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género*.
<https://www.imo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>
- Diario Oficial de la República de Chile. (2024, 15 de enero). Ley Nº 21.643. *Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo*. <https://bcn.cl/3h2l2>
- Fairwork (2025) *Puntajes Fairwork Paraguay 2025: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Traficantes de Sueños.
- González Bozzolasco, I. (2020). *Las organizaciones sindicales en Paraguay: Un panorama general sobre su situación, composición y estrategias de incidencia*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- González Bozzolasco, I. (2025). *Relaciones laborales y contención sindical en Paraguay: Análisis desde el Stronismo a la transición democrática*. Centro Interdisciplinario de Investigación Social (CIIS).
- Krook, M. L., & Sanín, J. R. (2016). Gender and political violence in Latin America: Concepts, debates and solutions. *Política y Gobierno*, 23(2), 441-475.
http://mlkrook.org/pdf/pyg_2016.pdf
- Mesa Coordinadora Sindical. (s.f.). *¡Recuperar la fuerza del movimiento sindical! Para cambiar la situación del país*. Asunción.
- ONU Mujeres. (2022). *Violencia de género facilitada por la tecnología: Definición y principios para su abordaje*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- ONU Mujeres. (2025). *16 Días de activismo 2025: Acabar con la violencia digital contra todas las mujeres y niñas*.
<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/unite/theme>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1993, 20 de diciembre). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* (A/RES/48/104). Asamblea General.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2025, 10 de octubre). *Intensificación de la violencia de género facilitada por la tecnología y su impacto en la participación de las mujeres en la vida pública: Informe del Secretario General* (A/79/500). Asamblea General.
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-10/a-79-500-sg-report-ending-violence-against-women-and-girls-2024-es.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (Nº 87). Conferencia General de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva* (Nº 98). Conferencia General de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso* (Nº 190). Conferencia General de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2026) *Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas* (Nº 193). Ginebra.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Anthropos.
- Schvartzman Muñoz, G., Bareiro Gaona, M. C., & Lezcano Bolla, S. (s.f.). *Movimientos sociales y mujeres en Paraguay. 1870 - 1989* [Borrador de capítulo de libro].
- Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Prometeo Libros / Traficantes de Sueños.
- Segato, R. L. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.
- Sequera, M. (2024). *Posibles tergiversaciones de la ley 5777/16*. TEDIC.
- Sequera, M., & Acuña, J. (2023). *La violencia digital de género a periodistas en Paraguay*. TEDIC.
<https://www.tedic.org/wp-content/uploads/2023/10/Violencia-Genero-Periodistas-TEDIC-2023-web-2.pdf>

7. ANEXO

Instrumento de la encuesta

VGFT a Sindicatos

Esta encuesta es parte de la investigación “Violencia de Género Facilitada por la Tecnología (VGFT) a personas sindicalizadas en Paraguay”, realizada por TEDIC.

El objetivo de la investigación es realizar un estudio exploratorio para identificar cómo y en qué medida la Violencia de Género Facilitada por la Tecnología (VGFT) afecta la participación sindical en Paraguay, y avanzar hacia una mayor comprensión de la problemática.

Recibiste esta encuesta porque sos una persona identificada por el equipo de investigación como posible interesada en colaborar en la misma. Los datos personales proveídos por la persona que participa de la encuesta son anónimos tanto en su recolección como al momento de analizar y publicar la información. Ninguna información publicada podrá vincularse con sus datos personales.

Esta encuesta está diseñada para que te tome un máximo de 10 minutos. ¡Gracias!

Política de datos

Al participar en esta investigación, usted tiene los siguientes derechos:

- ◆ Solicitar información sobre cómo se procesan sus datos personales y solicitar una copia de esos datos.
- ◆ Solicitar que cualquier inexactitud en sus datos personales se rectifique sin demora.
- ◆ Solicitar que se completen los datos personales incompletos, incluso mediante una declaración complementaria.
- ◆ Retirarse de la investigación en cualquier momento. Sus datos serán eliminados de manera inmediata.

En caso de querer contactar, puede hacerlo al email belencanterofer@gmail.com

¡Bienvenida!

¿Acepta los términos del consentimiento para el tratamiento de datos leído anteriormente? *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
☐ No

DATOS PERSONALES

Género

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Mujer
- ☐ Travesti/Trans
- ☐ Persona no binaria
- ☐ Prefiero no decirlo
- ☐ Otro

Orientación Sexual

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Heterosexual
- ☐ Lesbiana
- ☐ Bisexual
- ☐ Prefiero no decirlo
- ☐ Otro

Rango de edad

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ 18 - 30
- ☐ 31 - 40
- ☐ 41 - 50
- ☐ 51 - 60
- ☐ 61 - 70
- ☐ Más de 70

¿Qué lugar ocupás en tu organización?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Secretaría General/Presidencia
- ☐ Integrante de la Comisión Directiva
- ☐ Integrante de una Secretaría
- ☐ Militante de base/Afiliada
- ☐ Otro

¿Qué tareas realizás en tu organización?

Seleccione todos los correspondientes.

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ De representación y/o vocería
- ☐ Participar en la discusión y planificación de las acciones sindicales
- ☐ Organización de acciones y/o eventos
- ☐ Tareas de secretaría ejecutiva
- ☐ Gestión comunicacional
- ☐ Participar de las actividades sindicales
- ☐ Otro:

¿Tu rol incluye tareas en entornos digitales o en línea o presencia digital?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Parcialmente

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

¿A qué sector corresponde la asociación o sindicato del cual sos parte?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Público
- ☐ Privado

¿Qué opción representa mejor la realidad de la participación de mujeres en tu organización?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Participación plena: Representación equitativa en roles directivos y operativos.
- ☐ Participación en mandos medios: Presencia en coordinaciones y jefaturas, pero no en la dirección general.
- ☐ Participación operativa: Presencia mayoritaria en la base de la pirámide organizacional.
- ☐ Participación testimonial: Solo hay mujeres en roles muy puntuales o de baja responsabilidad.

VIOLENCIA DE GÉNERO FACILITADA POR LA TECNOLOGÍA

Entendemos la Violencia de Género Facilitada por Tecnología (VGFT) como “todo acto cometido, asistido, agravado o amplificado por el uso de tecnologías de la información y la comunicación u otras herramientas digitales que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual, psicológico, social, político o económico u otras vulneraciones de los derechos y libertades” (ONU, 2023).

¿Has sido víctima de violencia de género facilitada por la tecnología?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No

SOBRE LA VGFT

Sólo conteste esta sección si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue ‘Sí’ en la pregunta ‘ [Q002]’ (¿Has sido víctima de violencia de género facilitada por la tecnología?)

¿Creés que la VGFT que recibís es por tu labor como activista?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sé

¿Qué aspectos de tu persona han sido atacados?

Seleccione todos los correspondientes.

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Apariencia física
- ☐ Identidad de género y/u orientación sexual
- ☐ Edad
- ☐ Raza/Etnia
- ☐ Ideología
- ☐ Clase Social
- ☐ Capacidad de liderazgo
- ☐ Activismo feminista
- ☐ Aspectos de tu vida privada
- ☐ Otro:

¿Con qué frecuencia recibís/recibiste VGFT?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Diariamente
- ☐ Semanalmente
- ☐ Mensualmente
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ En momentos puntuales (durante coyunturas específicas, campañas, publicaciones)
- ☐ No sé

¿Qué formas de VGFT recibiste?

Seleccione todos los correspondientes.

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Acoso/ataque digital desde un solo perfil
- ☐ Acoso en red (ataques coordinados y organizados contra personas o temas específicos)
- ☐ Estigmatización (“Las mujeres no saben liderar”; “Las mujeres no tienen que hablar de política”; “Las lesbianas son una aberración social”)
- ☐ Agresiones e insultos (“Sos una incapaz”; “Volvé a la cocina”; “Feminazi”)
- ☐ Amenazas (“Te voy a matar”; “Vamos a violarte a la salida de tu trabajo”; “Merecés que te violen”)
- ☐ Difusión de material íntimo no consentido (la publicación sin consentimiento de fotos, audios, videos o textos relacionados a la intimidad de la persona)
- ☐ Creación de imágenes o videos sintéticos para que parezca que las víctimas están participando en actividades sexuales, violentas o comprometedoras que nunca ocurrieron
- ☐ Difamación y daño de la reputación a través de información/comentarios online falsos y ofensivos
- ☐ Difamación y daño de la reputación a través de información/comentarios online falsos y ofensivos
- ☐ Doxxing (publicación o filtración de información privada, como dirección, números de teléfono, correos electrónicos, datos familiares, rutinas diarias, fotos privadas, con el fin de acosar, avergonzar y dañar la reputación)
- ☐ Robo de identidad (uso de la identidad de alguien sin su consentimiento, o la creación y divulgación de datos personales falsos, con la intención de dañar la reputación de una persona u organización)
- ☐ Extorsión (forzar a una persona a actuar de acuerdo a la voluntad de otra persona, a través de amenazas e intimidación)

- ☐ Violencia Laboral (hostigamiento psicológico sistemático y prolongado por la patronal o compañeros/as de trabajo, que busca dañar, aislar o forzar la renuncia de la trabajadora)
- ☐ Vigilancia digital (el monitoreo constante de las actividades en línea de la persona, su vida diaria, o información, sea pública o privada)
- ☐ Acceso no autorizado o hackeo de cuentas (ataques no autorizados para ganar acceso a las cuentas o dispositivos de otras personas)
- ☐ Uso de spyware (software para espiar y obtener información de otros dispositivos)
- ☐ Interceptación y cruce de llamadas (acceso no autorizado a los datos de llamadas y su captura para realizar escuchas telefónicas)
- ☐ No sé
- ☐ Otro:

¿Cuándo se producen estas acciones de VGFT?

Seleccione todos los correspondientes

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Solamente cuando hago posteos
- ☐ Recibo agresiones independientemente de si hago posteos o no, sin patrón claro
- ☐ Soy o fui blanco de agresiones al punto de que se han hecho o se hacen campañas en mi contra en redes sociales y mensajerías
- ☐ Recibo agresiones en momentos específicos o relacionados con eventos puntuales
- ☐ Otro:

¿En relación con qué temas o ámbitos de tu activismo recibís VGFT?

Seleccione todos los correspondientes.

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Activismo feminista
- ☐ Disputa de poder por el gremio
- ☐ Discriminación por género
- ☐ Denuncia de violencia y actitudes machistas
- ☐ Incidencia política
- ☐ Posicionamientos públicos en redes sociales
- ☐ Defensa de Derechos laborales
- ☐ Defensa de la democracia
- ☐ Otro:

¿Dónde se origina la VGFT que recibís?

Seleccione todos los correspondientes.

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Se originó en el medio digital y se limitó a este entorno
- ☐ Se originó fuera de Internet, pero continuó o se amplificó en lo digital
- ☐ Se originó de manera presencial y continuó por estos medios, sin relación con los medios digitales.
- ☐ Se originó en entornos digitales y continuó o tuvo impactos por fuera de lo digital
- ☐ Se originó de manera simultánea en espacios digitales y presenciales
- ☐ No es posible identificar un origen claro
- ☐ No sé / No recuerdo

¿Dónde recibiste violencia digital?

Seleccione todos los correspondientes.

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ SMS
- ☐ Email
- ☐ X/Twitter
- ☐ Facebook
- ☐ Instagram
- ☐ WhatsApp
- ☐ Signal
- ☐ Telegram
- ☐ Tiktok
- ☐ Youtube
- ☐ Threads
- ☐ Página web de la organización
- ☐ Mensajería Bolt/Uber
- ☐ Otro:

Cuando recibiste VGFT tu reacción fue:

Seleccione todos los correspondientes.

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Impulso (no concretado) de cerrar o suspender mis perfiles para evitar más ataques
- ☐ Impulso (no concretado) de denunciar
- ☐ Suspendí temporalmente mis perfiles
- ☐ Cerré definitivamente algún perfil
- ☐ Denuncié la agresión en la plataforma correspondiente
- ☐ Bloqueeé cuentas agresoras
- ☐ Dejé de leer mensajes o notificaciones violentas
- ☐ Reflexioné sobre reducir mi exposición pública o participación digital
- ☐ Continué publicando de la misma manera
- ☐ Otro:

¿Alguna vez recibiste censura, bloqueo o eliminación de tu perfil en redes sociales por parte de las plataformas?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sé

¿Cambió el nivel de violencia que recibís en comparación a 2 ó 3 años atrás?

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sé

PERFIL DEL PERPETRADOR

¿Cuál es el perfil de la/s persona/s que te agreden?

Seleccione todos los correspondientes

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ No le pude identificar
- ☐ Autoridades de Estado
- ☐ Servidores públicos
- ☐ Miembros de las fuerzas armadas
- ☐ Integrantes de la Policía Militar e Civil
- ☐ Empresas
- ☐ Manifestantes
- ☐ Actores privados identificados
- ☐ Empresarios/as
- ☐ Medios de comunicación
- ☐ Dirigentes sindicales
- ☐ Líderes religiosos
- ☐ Grupos sociales organizados o movimiento sociales
- ☐ Grupos antiderechos o conservadores
- ☐ Grupos de crimen organizado, narcotráfico, guerrilla, paramilitares y milicias
- ☐ Trolls o trolls-centers
- ☐ Personas no identificadas (anónimos)
- ☐ Plataformas intermediarias (redes sociales, buscadores y proveedoras de internet)
- ☐ Patronal
- ☐ Compañeros/as de trabajo
- ☐ Pareja / ex-pareja
- ☐ Otro

PREVENCIÓN, JUSTICIA Y SEGURIDAD

¿A quién o por qué vía se realizó la denuncia?

Seleccione todos los correspondientes

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ No denuncié
- ☐ Denuncia ante el sistema de justicia (fiscalía, juzgados u otros organismos judiciales)
- ☐ Denuncia ante la policía
- ☐ Denuncia en posteos de redes sociales, con fines de visibilización
- ☐ Denuncia ante medios de comunicación, con fines de visibilización
- ☐ Denuncia ante sindicatos, asociaciones profesionales o redes de activistas
- ☐ Otro:

¿Has informado en tu sindicato o asociación sobre la VGFT que estás recibiendo/recibiste?

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Has recibido apoyo por parte de la organización?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No

¿En qué consistió este apoyo?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Si realizaste denuncias por las agresiones en alguna red social, la respuesta de la red:

Seleccione todos los correspondientes

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Me satisfizo, considero que resolvieron el motivo de la denuncia
- ☐ No me satisfizo, no resolvieron el motivo de la denuncia
- ☐ No me respondieron
- ☐ No aplica

En debates públicos o controversias relacionadas con feminismo o derechos humanos, consideras que las plataformas digitales:

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- ☐ Generan espacios relativamente seguros y moderados
- ☐ No moderan activamente y permiten escaladas de violencia
- ☐ Incentivan la confrontación y la violencia
- ☐ Otro

¿Cuál crees que debería ser la política de las plataformas digitales frente a la VGFT hacia activistas?

Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- ☐ Prohibir
- ☐ Moderar
- ☐ No intervenir
- ☐ No lo sé

¿Conocés o escuchaste hablar de la ley la Ley 5777/16 de Protección Integral contra toda forma de violencia?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sé

¿Sabías que esta ley incluye algo referente a violencia digital? La ley lo denomina “Violencia telemática”. Artículo 6. Inc L de la Ley 5777

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sé

Si denunciaste ante el sistema de justicia temas de VGFT ¿Cuál fue tu percepción del resultado judicial?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Satisfactorio
- ☐ Suficiente
- ☐ Insuficiente
- ☐ Nulo
- ☐ No aplica

¿Recomendarías a las personas que hacen activismo denunciar la VGFT ante el sistema judicial?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sé

¿Cuáles han sido las consecuencias de la VGFT?

Seleccione todos los correspondientes

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Impacto en tu bienestar emocional o psicológico (ansiedad, miedo, angustia, estrés, sensación de inseguridad o aislamiento)
- ☐ Impacto en la percepción de tu reputación o identidad
- ☐ Impacto en tu salud física (alteraciones del sueño, síntomas psicosomáticos)
- ☐ Impacto en el ámbito político-social (oportunidades, visibilidad o apoyos)
- ☐ Impacto en el ámbito laboral (desempeño profesional, dificultades para conseguir otros trabajos, promociones, u otras oportunidades)
- ☐ Impacto en tu vida cotidiana y vínculos (Alteraciones en la rutina diaria por miedo a exponerte online o en espacios públicos, distanciamiento de amistades, familia o colegas)
- ☐ Pérdida de alianzas de la organización
- ☐ Pérdida de visibilidad de la organización
- ☐ Desprestigio de la organización
- ☐ Otro:

Desde tu experiencia y la de tu organización, ¿qué medidas deberían adoptar el Estado, las plataformas digitales y las organizaciones para prevenir, atender y reparar la VGFT?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

APARTADO PARA QUIENES NO HAN SIDO VÍCTIMAS DE VGFT

¿Conocés a alguna persona que haya sido víctima de VGFT? *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Creés que en los últimos años, la VGFT...?

Seleccione una de las siguientes opciones.

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ☐ Se ha incrementado
- ☐ Se ha mantenido igual
- ☐ Ha disminuido

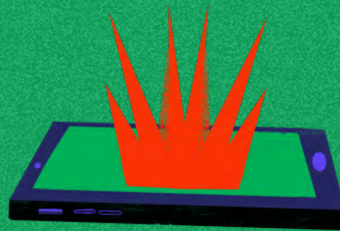
Este contexto, ¿te ha impactado de alguna manera?

- ☐ No me ha impactado de forma personal
- ☐ Impacto en mi bienestar emocional o psicológico (ansiedad, miedo, angustia, estrés, sensación de inseguridad o aislamiento)
- ☐ Impacto en la percepción de mi reputación o identidad
- ☐ Impacto en mi salud física (alteraciones del sueño, síntomas psicosomáticos)
- ☐ Impacto en el ámbito político-social (oportunidades, visibilidad o apoyos)
- ☐ Impacto en el ámbito laboral (desempeño profesional, dificultades para conseguir otros trabajos, promociones, u otras oportunidades)
- ☐ Impacto en mi vida cotidiana y vínculos (Alteraciones en la rutina diaria por miedo a exponerte online o en espacios públicos, distanciamiento de amistades, familia o colegas)
- ☐ Otros (especificar):

Te agradecemos el haberte tomado el tiempo para responder este cuestionario. Tu respuesta es muy importante. Todas tus respuestas serán tratadas con la más estricta confidencialidad, utilizándose únicamente con fines agregados para el análisis. Una vez finalizado el estudio compartiremos los resultados.

Enviar su formulario.

Gracias por completar esta encuesta.



La VIOLENCIA DIGITAL ES REAL

Tecnología
& Derechos
Humanos

**TE
DHC**

ISBN 978-99989-999-9-2



9 789998 999992