

Paraguay: la reproducción de las desigualdades de género en los fueros laborales. Igualdad que produce desigualdad

Resumen: En este artículo se analiza desde una perspectiva de género, el actuar discursivo de los procesos judiciales en los fueros laborales, visibilizando elementos que permitan reconocer en qué medida los procesos judiciales (laborales) intervienen para romper o reproducir las desigualdades de género. Se presentan herramientas para analizar dichas desigualdades, luego se plantea el contexto de desigualdades e identifica la función del sistema judicial en un escenario específico y se exponen los resultados del análisis de 230 sentencias judiciales de los fueros laborales y 3 expedientes de acoso sexual en el trabajo. Finalmente, se apuntan reflexiones para la elaboración de políticas públicas, que contribuyan al acceso efectivo de las mujeres a una justicia y a un mercado laboral libre de violencias.

Palabras claves: Derecho Laboral. Género. Desigualdades.

Abstract: This article analyzes from a gender perspective the discursive act of judicial proceedings in labor jurisdictions, making visible elements to recognize the extent to which (labor) court proceedings break or reproduce gender inequalities. With this objective tools are presented for analyzing gender inequalities, and the context of inequalities is analyzed to identify the role of the judiciary in a specific scenario and test results 230 judgments of labor charters and 3 cases of sexual harassment in the work. Finally reflections about the development of public policy for the effective access of women to justice and a free labor market violence are given.

Keywords: Labor Law. Gender. Inequalities.

I. Introducción

Paraguay es categorizado como uno de los países más desiguales del mundo, en el que las brechas de género alcanzan niveles extremos. Así por ejemplo, el 20% de la población más pobre se encuentra representado por hogares con jefaturas femeninas, en contraste con el 20% más rico de los hogares que tienen jefatura masculina (PNUD, 2008). Por su parte, el informe del Foro Económico Mundial sobre brechas de género del año 2014, que indaga en la distribución equitativa de oportunidades y recursos entre hombres y mujeres, ubicó a Paraguay en el puesto 81, muy por detrás de los países vecinos, como Brasil que ocupa el puesto 71 y Argentina, con una de las mejores puntuaciones, en el puesto 31 (World Economic Forum, 2014).

Uno de los principales obstáculos para el acceso y promoción de las mujeres en el mercado laboral es la violencia de género, que sufren en este ámbito. La discriminación de género, el acoso sexual y el sexista, actúan como dispositivos que restringen y

¹ Abogada con Máster en Género, Identidad y Ciudadanía. Trabaja en líneas de investigación sobre violencia de género en equipos multidisciplinarios, principalmente desde la epistemología feminista. Actualmente es investigadora del CONACYT-Paraguay.

socavan las oportunidades de las mujeres en el trabajo, promoviendo y reforzando las desigualdades, al tiempo que favorece la naturalización de éstas.

No obstante, el reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es producto de un largo camino recorrido por el movimiento feminista y el de mujeres a nivel internacional. Hoy en día, este derecho está establecido tanto en el sistema internacional, como nacional de justicia. Así, se cuenta con una gran cantidad de legislaciones nacionales y supranacionales que abogan por la igualdad de género en el ámbito laboral. Consecuentemente, para asegurar su aplicación, se ha establecido el sistema judicial, el cual es considerado como institución esencialmente “neutral”. Es decir, que a priori existe una institucionalidad para asegurar la igualdad en el ámbito laboral.

Al analizar el funcionamiento del sistema judicial, se parte de reconocer la incidencia directa que éste tiene en las desigualdades que se producen en una determinada sociedad. Las sociedades han avalado un sistema de administración de conflictos sociales (el Poder Judicial), dotado de amplias atribuciones, que lo convierten en la institución del Estado cuyas potestades llegan a la posibilidad de anular derechos, como son: la libertad, el uso de la fuerza física e incluso, la vida. En palabras de Alicia Ruiz (Birgin et al., 2000), ya no seríamos sujetos de derechos, sino más bien estaríamos sujetos por el mismo, en tanto éste ordena y determina la carátula que llevaremos: ciudadanas, menores, con capacidad de contratar, delincuente, criminal, etc. Cada carátula importa una categoría jurídica, las que tienen repercusiones directas sobre las posibilidades vitales como persona.

La lógica sobre la que se sustenta el orden jurídico es la siguiente: a) las personas tienen derechos y estos hacen posible una vida digna; b) ante un derecho vulnerado, el sistema judicial es el espacio en el cual se debe dirimir para construir justicia e igualdad c) el derecho y el proceso judicial es neutral y se asienta en el razonamiento lógico. Por tanto, ante situaciones injustas el Derecho generaría justicia. Sobre esa base descansa la convivencia ciudadana, que nos llevaría a sociedades justas y equitativas, y en esa lógica sustenta su legitimidad inicial.

En este marco, se plantean las siguientes preguntas: ¿En qué medida los procesos judiciales (laborales) intervienen para romper o reproducir desigualdades de género? ¿Cómo opera la neutralidad que la justicia proclama, a la luz de la perspectiva de género? ¿Qué resultados produce en términos de desigualdad de género?

En la búsqueda de conocer más sobre el funcionamiento del sistema de justicia en Paraguay, en base a las preguntas planteadas, se analizaron 230 sentencias del año 2014, de dos fueros laborales de la capital, uno en el que el juez es varón y otro en el que lo es una mujer; y 3 expedientes completos sobre acoso sexual en el trabajo, presentado en los fueros laborales. La sentencia es aquel elemento en el que se concreta la justicia y al mismo tiempo plasma el pensamiento del juez. Montesquieu (1906 [1747]) señalaba que el juez es la boca que pronuncia la palabra de la ley, y lo hace mediante la sentencia, pero no solamente la pronuncia, sino que la constituye, como expone y amplía Facio: “la sentencia es la expresión del poder soberano del Estado, es el resultado de un proceso cognoscitivo y valorativo [del juez]” (CIPSEP UCA, 2011: 16).

De esta forma, se relevan diferentes aspectos para conocer cómo actúa la justicia y los resultados que la misma produce en términos de desigualdad de género. Entendiendo

que las prácticas y los resultados de la justicia constituyen un “discurso” en términos foucaultianos (1987). Para cumplir con estos objetivos delineados, la categoría de género aporta elementos analíticos indispensables. Entendiendo a ésta, como aquella que interpela a la realidad, deconstruyendo y visibilizando normativas culturales asignadas a los cuerpos, así como una categoría analítica que dialoga con la construcción misma de los conocimientos, y como propuesta de los feminismos latinoamericanos desde la alteridad; no desde las voces de aquellos que detentan el poder o desde sus marcos de interpretación, sino desde los espacios no hegemónicos, alteridad que justamente ha sido construida por ese poder.

Así, el artículo explora cómo funciona el Derecho, desde una óptica que permita transformarlo. En primer lugar, presenta los elementos claves para analizarlo y luego los resultados del análisis realizado de los procesos judiciales (normativa, juicios y sentencias). Las conclusiones de esta investigación, apuntan a aportar en las mejoras y ajustes que son necesarios llevar a cabo en las políticas públicas para el acceso efectivo de las mujeres a una justicia y a un mercado laboral libre de violencias.

II. Herramientas para el análisis de las desigualdades de género en los procesos judiciales

Iniciar un análisis de género sobre los procesos judiciales laborales conlleva unas interpelaciones previas: ¿Qué es el género? ¿Qué es la perspectiva de género? ¿Por qué es necesario y para qué? ¿Cómo modifica su incorporación a la investigación?

El concepto de género se ha construido desde hace mucho tiempo, no es estático y no tiene una sola definición. El origen del término “género” se puede remontar a la utilización que el investigador Jhon Money (1955) daba para designar conductas de varones y mujeres. Más tarde Robert Stoller (1968) a través de sus estudios en niños y niñas con problemas físicos, que habían sido educados de acuerdo a un sexo al que no pertenecían, realizó una separación más clara entre los conceptos de sexo y género (Pérez Duarte et al., 2012).

Esta noción fue enriqueciéndose con aportes –entre otros– de diversas teóricas feministas. Inicialmente, tuvo como finalidad demostrar que las desigualdades existentes entre varones y mujeres no estaban fundamentadas en la biología, pues el género no viene de la naturaleza, no está dado, se construye a través la socialización, en diferentes instituciones y ámbitos de la vida cotidiana, entre hombres y mujeres. Se quería demostrar que las desigualdades entre mujeres y hombres, no eran naturales, sino construidas culturalmente.

En el empeño inicial de separar las asignaciones biológicas (sexo) de las construcciones culturales (género), se comenzaron a desarrollar varias ideas y definiciones alrededor del nuevo concepto, destacándose las aportaciones de Joan Scott, que entiende el género como un todo integrado por dos partes: a) un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y b) una forma primaria de relaciones significantes de poder entre los sexos (Martin, 2008: 28). Además, su definición de género contemplaba cuatro elementos interrelacionados: a) los símbolos culturalmente disponibles, b) los conceptos normativos que den significados a los

símbolos, c) las nociones políticas, institucionales y las organizaciones sociales y d) la identidad subjetiva (Martin, 2008: 40).

Estos elementos son muy importantes para comprender como se relacionan el discurso del Derecho con sus prácticas, pues en el actuar del sistema judicial, se pueden visualizar los cuatro elementos citados en el párrafo anterior. No sólo en el sentido de que, como institución establece y desarrolla sujetos legítimos como un saber-poder, sino además, como institución central para la efectiva consecución de los derechos.

El centro en el que se dan estas normativas de género, así como las resistencias, se encuentran en el cuerpo. Incluso antes de nacer, los cuerpos son asignados a un sexo, lo cual conlleva una amplia red de normas a las que deberá ajustarse, desde su vestimenta, posición de prestigio social hasta su orientación sexual. Bourdieu apunta la relación del cuerpo en la asimilación de la dominación en los siguientes términos:

La paradoja consiste en que son las diferencias visibles entre el cuerpo femenino y el cuerpo masculino las que, al ser percibidas y construidas de acuerdo con los esquemas prácticos de la visión androcéntrica, se convierten en el garante más indiscutible de significaciones y de valores que concuerdan con los principios de esta visión del mundo (Bourdieu, 2000: 20).

Así, el género define la experiencia del día a día, estableciendo comportamientos normativos, es decir, acompañados de diferentes tipos y niveles de sanciones según las personas se adecuen o no a las formas de ser mujer o ser varón que la sociedad, en cada época (factor histórico), imponga.

No es lo mismo ser mujer o varón hoy que hace 500 años, ni tampoco serlo en una sociedad colonizadora o en una sociedad colonizada. Por ejemplo, Juliano (1998) registra que entre los Guayaquí del Chaco Paraguayo, que sobrevivieron hasta la década de los cincuenta, la mujer tomaba como primer marido a un cazador prestigioso, y como maridos secundarios a uno o dos cazadores mediocres, como estrategia para que en la comunidad los niños no pasaran hambre. Este ejemplo, nos permite ver como el control de la sexualidad sobre el cuerpo de las mujeres y las correspondientes normativas sociales que se imprimen en ella, son en realidad un producto de la construcción cultural e histórica. El cuerpo adquiere de esta forma, significantes culturales, que se encuentran directamente vinculados con aspectos simbólicos prestigiados o desprestigiados en cada sociedad, es decir, lo que será permitido y lo que será prohibido en ellas.

Otro aspecto que nutre al concepto de género, tiene que ver con la reflexión que se dio al comenzar lo que se llamó la segunda ola feminista, al considerar que la definición de género, centrada en las diferencias entre los varones y las mujeres como construcciones desde el sexo (la biología), estaba contribuyendo a mantener las desigualdades, pues el concepto de sexo implicaba la inmutabilidad de tales diferencias, desalentando las ideas de cambio (Turbet, 2003).

En esta nueva corriente, algunas teóricas expresarán que el sexo no es distinto al género, sino algo que se puede incluir en él. Joan Scott explica elocuentemente esta segunda forma de entender el género:

El género es una idea que confiere significado a las diferencias corporales [...]. Sólo vemos las diferencias sexuales como función de nuestra forma de comprender el cuerpo, pero esa comprensión ni es pura ni puede aislarse de sus implicaciones en una gama mucho más amplia de contextos discursivos (Turbert, 2003: 48).

Por tanto, el género es aquella construcción con la cual se da lectura a los cuerpos diferenciados, que establece creencias y asignaciones, y a partir de esa lectura se imprimen expectativas y normas diferenciadas. Ahora bien, en ningún caso el género puede ser totalizador en la experiencia humana, pues la identidad se construye a partir de múltiples variables. Tal como señala Burin (1998):

[El género] jamás aparece en forma pura, puesto que la noción de género suele ofrecer dificultades cuando se le considera un concepto totalizador ya que de esta manera se vuelven invisibles la variedad de determinantes con que las personas nos construimos como sujetos: clase, etnia, raza, edad, determinantes de salud, lingüísticos, políticos, etc. (Pérez et al., 2012: 4).

Desde los feminismos el concepto de género sigue construyéndose; diversas teóricas de varios países y realidades socioculturales, han desarrollado ideas que contribuyen al concepto de género, el cual inicialmente pretendía revisar las construcciones sociales sobre el sexo biológico, entendido este último como universalmente dual; es decir, estableciendo como punto de partida que se tienen únicamente dos sexos y dos géneros.

La mayoría de las corrientes de pensamiento feministas han señalado las limitaciones que impone el pensamiento binario. En este marco, el concepto de género se ha ido transformando entre tensiones y críticas, que han permitido nuevos análisis más amplios, en el sentido de comprender las diferentes identidades que se (de) construyen desde ideas que no son fijas. En esta corriente se anotan los nuevos estudios sobre sexualidad, las teorías post-estructuralistas y la teoría *queer* (Martin, 2008).

A partir de lo expuesto, es importante señalar que el género ni es sinónimo de mujer ni tiene exclusiva aplicación para las mujeres, sino que su potencial se encuentra en que es una herramienta teórica y política, que ha permitido a las mujeres avanzar en el reconocimiento de sus derechos y en la protección ante las diferentes, formas de violencia que sufren.

En este sentido, cuando se utiliza el concepto de género como categoría de análisis, se habla de perspectiva de género, con la que es posible comprender la realidad desde los aspectos normativos sociales y subjetivos que la construyen.

La perspectiva de género, permite comprender las diferentes significaciones y normativas sociales que se imponen sobre cada cuerpo biológico, y a partir de esa premisa va desglosando, listando, exponiendo y contabilizando las diferentes posibilidades y dificultades por los que deben transitar los varones y las mujeres en sus relaciones sociales, económicas y políticas (Lagarde, 1996). Implica un posicionamiento, que comprende las relaciones de poder intersectadas en la realidad social. El uso de la perspectiva de género como categoría analítica, es un posicionamiento político frente a la opresión de género.

Esta teoría y categoría analítica, constituye uno de los aportes científicos más importantes a las ciencias sociales. Desde sus bases, cuestiona la objetividad de las investigaciones que, por un lado se pretenden universales y por otro, han invisibilizado a las mujeres, y cuando las visibilizan, no reconocen las relaciones de poder en las que se encuentran.

Así, los procesos jurídicos laborales que articulan esta investigación deben ser comprendidos como procesos que son producidos y que tienen efectos sobre cuerpos y

subjetividades moldeados por un sistema de género. No existirían ambigüedades, los silencios, las pautas, todo está relacionado con los aspectos simbólicos y materiales que construyen las relaciones de poder de género.

Emprender un análisis de género, no sólo se trata de comprender conceptos, conlleva unas interpelaciones: ¿Qué expresa una investigación sin perspectiva de género?; ¿Desde qué lugar se han venido realizando las investigaciones?, entre otros cuestionamientos dirigidos a la ciencia. Utilizar la perspectiva de género, implica una revisión al androcentrismo en la generación de los conocimientos, como explica Alda Facio: “el androcentrismo es tal vez la más generalizada de estas maneras (sexismo). Se da cuando un estudio, análisis o investigación se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente pero al mismo tiempo como si ésta no fuera una perspectiva” (Ávila Santamaría et al., 2009:203).

La mayoría de las veces una investigación que no declara su perspectiva, en realidad toma al varón como representante universal, es decir, se realiza desde una perspectiva masculina. Como plantea Bourdieu (2000), desde una “visión androcéntrica”, ese conocimiento se pretende objetivo y universal puesto que se corresponde con los esquemas de percepción hegemónicos y naturalizados, según los cuales el varón es el centro y la mujer es “la otra”, la existencia periférica, aquel segundo sexo que planteaba Simone de Beauvoir (De Beauvoir, 2005 [1949]). Ante lo cual, Bourdieu advierte:

Al estar incluidos, hombres y mujeres, en el objeto que nos esforzamos en delimitar, hemos incorporado, como esquemas inconscientes de percepción y de apreciación, las estructuras históricas del orden masculino; corremos el peligro, por tanto, de recurrir, para concebir la dominación masculina, a unos modos de pensamiento que ya son el producto de la dominación (Bourdieu, 2000: 8).

Pero además, la crítica de la epistemología feminista ha evolucionado en señalar algo más que la importancia de evitar tomar al hombre como único referente de análisis o a la masculinidad como indicador de la humanidad. Ha impulsado así, la revisión de la construcción del conocimiento con otras variables más, como quién lo ha producido, desde qué punto de la estructura social y con qué propósito (Haraway, 1990).

Un ejemplo de utilización de la categoría de género se da cuando, con una rápida mirada a las cifras de desempleo y distribución salarial, a priori, se puede verificar que existen desigualdades entre mujeres y varones. Ahora bien, desde esta perspectiva será posible visibilizar que éstas desigualdades se encuentran establecidas en un sistema que las va perpetuando y reforzando, las cuales a su vez se encuentran imbricadas por otras desigualdades (etnia, pobreza, etc.). Esta intersección de lo que Mar Gallego llama “identidades subordinadas múltiples” produce que las desigualdades se refuercen entre sí (Gallego y Garcia, 2012). A partir de un análisis de género se visibilizarían, además, las relaciones de poder en las que se ven entroncados los sujetos analizados, las posibilidades materiales y simbólicas disponibles para cada uno y cada una, en otras palabras, las potencialidades y posibilidades para romper con esa desigualdad.

Por eso, es muy diferente agregarle a un análisis el componente mujer que hacer un análisis de género, lo cual implica cuestionar el androcentrismo, el patriarcado, así como la heteronormatividad², visibilizar el actuar del sistema sexista, aportando al empoderamiento de las identidades excluidas, en el sistema tradicional de género.

² La heteronormatividad se plasma mediante los valores, normas y creencias que se conjugan para dividir entre heterosexual y homosexual, haciendo de una de esas identidades legítimas y de la otra una identidad marginal,

Revisar las leyes y los procesos jurídicos desde una perspectiva de género, implica evaluar las tensiones y consecuencias que tienen para hombres y para mujeres. Llevar adelante un proceso judicial, es decir, tener acceso a la justicia efectiva. Comprende además, entender los fenómenos enmarcados en un sistema patriarcal. Si el género es la asignación de significantes y expectativas sobre el cuerpo que se da en el marco de unas relaciones de poder, el patriarcado es el elemento que nos permite ubicar en esas relaciones de poder un sexo subordinado y un sexo dominante.

La tarea de realizar una investigación desde una perspectiva de género en las leyes y los procesos jurídicos implica una tensión inicial, pues el cometido pretende relevar algo que no está a la vista del “sentido común” en tanto justamente desafía el esquema de percepción hegemónico; por otro lado los datos no siempre están disponibles, en tanto la disposición de los datos (qué se muestra y qué no se muestra) se corresponde con esa lógica dominante.

Ante estos desafíos es importante verificar la posibilidad de acceder por otros medios a los datos: “*artilugios para mostrar lo escondido*”, y la capacidad de unir diferentes fuentes, en un relato que no es siempre autorizado, sobre todo en el ámbito que se pretende investigar (judicial), sólo así será posible avanzar en un conocimiento que permita sacar a la luz el funcionamiento de los procesos jurídicos desde una perspectiva.

Así, en el marco de esta investigación, se ha solicitado formalmente, por medio de notas y visitas, el acceso a sentencias judiciales, sin éxito. Sin embargo por medios no oficiales se ha logrado acceder a las copias de 230 sentencias de dos fueros laborales de primera instancia de la capital, todas emitidas durante el año 2014. Una primera organización de las copias obtenidas, permite la siguiente clasificación:

	Sexo del juez/jueza	Despido injustificado	Retiro Justificado	Acoso sexual como motivo	Otros: finiquito, ejecución de sentencia y archivamiento	Total demandantes
	Juez: 147	Varones: 37	Varones: 10	Varones: 0	Varones: 0	Mujeres:45
	Jueza: 83	Mujeres:53	Mujeres: 8	Mujeres: 0	Mujeres: 0	Varones:69
		Mixto o no aplica: 3			No aplica: 116	Ambos o no aplica: 116
TOTALES	230	93	18	0	120	230

A fin de complementar la información, se ha tejido el relato combinando otras fuentes a las que se logró el acceso como: expedientes de casos completos sobre acoso sexual en el trabajo, entrevistas con fiscales, y relatos de mujeres y abogadas que han llevado casos de acoso sexual.

Esta diversidad de fuentes, ha permitido hilar de manera continua las tensiones que se encuentran y que, por lo general, se encubren durante los procesos judiciales, que se deben contextualizar en un sistema denominado patriarcado.

imponiendo la heterosexualidad obligatoria como una institución sobre la que descansa el patriarcado: dos sexos con físicos definidos, correspondiente a una única orientación sexual, y géneros establecidos (AEGI, 2012).

III. El patriarcado en Paraguay y las desigualdades que lo sostienen

Se puede entender al patriarcado como un conjunto de creencias provenientes de diferentes instituciones sobre las cuales se sostiene el poder existente. Esta red, es la que Kate Millet analiza en su obra *Política sexual* (1970), junto con sus aspectos ideológicos, biológicos, sociológicos, de clase, económicos y educacionales, antropológicos y psicológicos.

Las desigualdades de género se producen y reproducen en un contexto marcado por diferentes estructuras que articula el patriarcado, y que están vinculadas con otras desigualdades. Así, si por ejemplo se analiza un proceso judicial sobre un caso de acoso sexual en el trabajo, es importante comprender que tal denuncia se encuentra atravesada por una serie de estructuras de desigualdades, como: la del mercado laboral, la feminización de la pobreza, la apropiación de los varones de las instituciones de poder, etc.

Con el propósito de conocer el sistema patriarcal en la realidad paraguaya, se presentan de manera breve las desigualdades de género, desde las seis estructuras a través de las cuales opera el patriarcado, de acuerdo con la propuesta de Silvia Walby en su obra *Theorizing Patriarchy* (1990).

La primera estructura señalada por la autora es la apropiación de producción doméstica (los varones se apropian del valor del trabajo doméstico no remunerado). Por un lado la realidad cotidiana muestra como las cargas de trabajo doméstico son asignadas (en una mayoría) a las mujeres, además no se visibiliza el aporte de las mujeres en el trabajo de sostenimiento de la vida de sus familias, y en la economía nacional.

La encuesta permanente de hogares (2013) revela que el 91,9% de los hombres de 25 a 49 años de edad se encuentra trabajando o buscando trabajo, mientras que el 46,4% de las mujeres está en esa situación, y el 48,1 % realiza principalmente tareas del hogar. El trabajo doméstico implica el desarrollo de aquellas tareas que directamente se relacionan con el sostenimiento de la vida, Martínez explica este concepto así: “es la producción de bienes y de los servicios que garantizan la reproducción cotidiana de la vida de las personas en condiciones normales y dignas, incluyendo la posibilidad de beber agua, comer alimentos, limpieza corporal, afecto y aquellos cuidados de la salud física, emocional y mental” (Martínez, 2014).

La segunda estructura que propone Walby, son las relaciones patriarcales en el trabajo remunerado. En este aspecto, se puede ver que las mujeres paraguayas se encuentran en los peores lugares en el mercado laboral, tienen los contratos más precarios y los salarios más bajos. Las mujeres ganan alrededor del 72.8 % de lo que ganan los hombres (CEPAL, 2013). Ellas se concentran en las categorías “por cuenta propia”, un 32,8 % de las mujeres se ocupa bajo esta categoría frente a un 29,6% de varones (Imas y Serafini, 2015). Junto al empleo doméstico, son categorías que están marcadas por la irregularidad, en general, no se utilizan contratos, no cuentan con vacaciones y ninguna de las otras protecciones sociales que establecen las leyes.

Según el Ministerio de la Mujer de Paraguay, actualmente hay alrededor de 200 mil mujeres que trabajan en este sector, lo que representa aproximadamente el 18% de todas las mujeres ocupadas, en la fuerza laboral del país. Las trabajadoras domésticas

paraguayas se ubican entre las mujeres más jóvenes y pobres: tienen un promedio de 32 años, y en este mismo grupo, 1 de cada 5 no superan los 20 años de edad. Muchas de ellas viven bajo la línea de pobreza (36%) y 1 de cada 10, está en situación de pobreza extrema; el 20% de las mujeres en el empleo doméstico trabaja sin retiro, con jornadas de 50 horas semanales, en promedio (Ministerio de la Mujer, 2010).

Si hablamos de acceso y promoción al mercado laboral en condiciones de igualdad, se presentan dos grandes tensiones (Imas y Serafini, 2015). Por un lado, existe una concentración de mujeres en los puestos más desvalorizados socialmente y más precarios en términos económicos y de derechos. Por otro lado, las mujeres (en una proporción importante) se encuentran sumergidas en mandatos sociales que restringen su posibilidad de participación, como la asignación de las tareas domésticas, la responsabilidad de cuidados, entre otros.

Con respecto al acceso a recursos económicos por medio del sistema financiero, vemos que este se encuentra limitado para las mujeres, tanto por el mercado financiero privado, como por las políticas públicas. Un estudio realizado con base en datos de 2012 del Censo Agropecuario Nacional, revela que en el 83% de la asistencia técnica proporcionada por la Dirección de Extensión Agraria (DEAG-MAG) fueron beneficiados los hombres, frente a un 17% de beneficiadas. Similar situación ocurre en el acceso al crédito, donde el 12% de las beneficiarias del Crédito Agrícola de Habilitación (CAH) son mujeres y el 88% son hombres. En cuanto al acceso de las mujeres al sistema financiero privado (financieras y cooperativas), su representación se da entre el 14% y 15% de los beneficiarios (Serafini, 2012).

Siguiendo a Walby la tercera estructura son las relaciones patriarcales en el plano del estado (los hombres dominan las instituciones y promueven legislaciones claramente desventajosas para las mujeres), encontramos en el caso del Poder Ejecutivo: de doce ministerios existentes, nueve están encabezados por varones y solamente tres de ellos por mujeres³. En el caso del Poder Judicial, en el nivel más alto correspondiente a las máximas autoridades judiciales de la República (Corte Suprema, Tribunales en lo Civil, Penal, Laboral, etc.) se cuenta con un 31% de representación de mujeres⁴. En lo que se refiere a la legislación, se abordará en profundidad en los siguientes apartados.

La cuarta estructura a analizar es la violencia machista. Teniendo en cuenta que, los datos a presentar no abarcan todos los niveles que comprende la violencia machista, como son: el simbólico, físico, afectivo, económico, etc., se presentan algunos datos que grafican la realidad paraguaya, con respecto a este tipo de violencia que sufren las mujeres. La Encuesta Nacional de Demografía y Salud Reproductiva (2008) expone que 2 de cada 10 mujeres reportaron haber sufrido violencia física de parte de su pareja o de su ex pareja. En las zonas urbanas, el porcentaje de mujeres que habían sufrido violencia física es de 41,4% y en las zonas rurales, 28,2 %. Los datos de la violencia sexual⁵ revelan que un 13,7% de las mujeres que viven en áreas urbanas reportaron alguna vez haber sufrido violencia sexual, y 9,9% en el área rural, declararon haber sido víctimas de esta forma de violencia.

³ Ver resumen de cargos publicado el 8 de marzo por el proyecto "A quienes elegimos" en <<http://www.aquieneselegimos.org.py/>>

⁴ Información obtenida de: <<http://www.pj.gov.py/images/contenido/secretariadegenero/observatorio/cargos-jurisdiccionales.pdf>> acceso 03 de febrero de 2015.

⁵ Se entiende por violencia sexual de pareja a los hechos reportados por mujeres casadas/unidas o alguna vez casadas/unidas cuya pareja o ex pareja le ha forzado físicamente a tener relaciones sexuales cuando ella no lo deseaba (CEPEP, 1997).

Una de las cifras más altas de la violencia de género es la de los feminicidios. El Informe de Derechos Humanos 2012 (Codehupy, 2012) consigna que, de enero a octubre de 2012, los medios de prensa informaron sobre el asesinato de 32 mujeres en manos de su pareja o ex pareja (esposo, concubino, novio, amante). Por su parte, de enero a octubre de 2014, el Ministerio de la Mujer, recibió más de dos mil denuncias de mujeres por violencia.

La quinta estructura se refiere a las relaciones patriarcales en el terreno de la sexualidad (los hombres controlan el cuerpo femenino). Y sexta, las relaciones patriarcales en las instituciones culturales (los hombres dominan tanto la producción y la forma de los distintos medios de comunicación y socialización, como las representaciones que éstos ofrecen de la mujer).

Villalba expone que el control de la sexualidad de las mujeres en un sistema patriarcal encuentra su base en que el cuerpo de la mujer es concebido como objeto de placer y reproducción por el varón, comprendida además en una heterosexualidad obligatoria (Villalba et al., 2014). Si analizamos el ejercicio autónomo de la maternidad, en Paraguay el aborto voluntario es penalizado, lo que conlleva una serie de muertes de mujeres que se realizan abortos clandestinos. El Ministerio de Salud informaba que la segunda causa de muerte materna es el aborto (no discrimina si es voluntario o espontáneo), representando un 23,3% de las muertes⁶. Estos datos se deben enmarcar en una serie de sub registros que existen, por lo que es muy posible que las cifras sean mucho más altas.

En cuanto al control de las instituciones culturales, un dato revelador es el que da en el año 2010 el Observatorio de Comunicación y Género del Ministerio de la Mujer, al señalar el alto porcentaje de notas en las que se culpabiliza a las mujeres por la violencia en cualquiera de sus formas, y la mínima referencia que se hace a la responsabilidad social frente a la problemática. Concluía en su informe, la necesidad de seguir profundizando, en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas comunicacionales.

Walby (1990) afirma que las relaciones patriarcales en las sociedades avanzadas se construyen y se mantienen gracias a las estructuras señaladas. A pesar de los rasgos específicos que tiene Paraguay como sociedad, que lo diferencian de las sociedades avanzadas a las que se refiere Walby, sus categorías analíticas permite ubicar la función del orden jurídico y visualizar como el sistema jurídico se convierte para las mujeres en una *maraña* de pérdidas de oportunidades, donde las desigualdades se refuerzan entre sí, provocando nuevas marginalidades.

También permiten ver como el Estado es un instrumento del sistema patriarcal, dado que los efectos de sus normativas en el orden jurídico, conjugan desigualdades simbólicas y materiales, que se trasladan desde lo doméstico hasta lo público.

⁶ Información obtenida de su sitio web: <http://www.abc.com.py/edicion-impresalocales/unas-30-mujeres-mueren-por-aborto-en-paraguay-58295.html>. Última consulta 15.02.2015

IV. Las desigualdades de género en los fueros laborales: el derecho, sus normas y su interpretación

Como muchas teóricas feministas ya lo han advertido, el derecho tiene una doble funcionalidad, es una herramienta de opresión, que también puede llegar a ser un instrumento para la transformación de realidades adversas. Para conocer, si el sistema judicial se encuentra produciendo desigualdades de género, se propone repasar tanto los orígenes sobre los que descansa el Derecho, como la dinámica sobre la que se constituye y funciona en términos discursivos.

En el Artículo 1 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano se define: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos”, sin embargo, las mujeres correrán muy diferente destino. “En 1730, Mary Astell planteó la cuestión de saber, por qué si todos los hombres nacen libres, todas las mujeres nacen esclavas” (Emmenegger, 1999:1). Sesenta y un años después Olimpia de Gouges publicaba un manifiesto titulado “La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana”, y dos años más tarde moría en la guillotina acusada de intrigas sediciosas.

Con la revolución francesa se inauguran la Democracia moderna y la idea de igualdad, que constituyen las bases del Derecho. Olimpia de Gouges denunció que la revolución había olvidado a las mujeres en su proyecto igualitario y liberador, y en efecto, desde sus orígenes el Derecho y la Democracia, se fundaron con lógicas excluyentes, que regirán hasta el presente en nuestras instituciones.

El Derecho moderno nace en un tiempo y en un lugar específico, desde los estudios postcoloniales se lo considera como un saber local que ha sido globalizado, y en el caso de Paraguay que además ha sido impuesto bajo lógicas de la colonización. El Derecho representa así, un saber ilustrado que se basa en el sujeto universal y homogéneo con una lógica liberal antropocéntrica, no como la oposición al teocentrismo, sino como la extirpación de la naturaleza como parte de la humanidad (Suarez et al., 2008).

Pero además esa lógica, al establecer un sujeto universal, lo hacía diseñándolo desde el poder: un sujeto varón y masculino, blanco y de clase media o alta. Con lo cual se despojaba de humanidad a ciertos grupos con los que no se identificaban los padres de la democracia (esclavos, mujeres, pobres, etc.) (Sagot, 2014a). En el centro de tales pensamientos, se encontraba la razón como elemento clave que legitima y justifica las injusticias. Entonces cuando se hablaba del razonamiento, se hacía alusión directa a la lógica del pensamiento masculino, de clase media o alta y blanca.

Con lo cual *razonablemente* las mujeres⁷ han estado por mucho tiempo carentes de derechos, y aún más reciente es su presencia como administradoras de justicia. En el caso de Paraguay, las mujeres han sido las últimas de la región en ser reconocidas como ciudadanas, accediendo al derecho al voto en el año 1961. En cuanto a su presencia como administradoras de justicia, hasta el año 2003 ninguna mujer integró la Corte Suprema de Justicia. En efecto, el camino es nuevo, aunque con muchos avances en cuanto a la igualdad formal, que no siempre se concretan en igualdad sustancial y real.

⁷ Hago aquí alusión a las mujeres como sujeto homogéneo con el fin de facilitar la lectura, sin embargo es importante señalar que aún hoy existen muchos grupos de mujeres a los que el Derecho sigue negando como sujetos, como las lesbianas, las migrantes y las indígenas.

Las prácticas sociales, políticas e intelectuales que constituyen el derecho fueron, durante muchos años, llevadas a cabo casi exclusivamente por hombres. Dado que las mujeres fueron por largo tiempo excluidas de las prácticas jurídicas, no sorprende que los rasgos asociados con las mujeres no sean muy valorados en el derecho (Ávila et al., 2009: 140).

Es decir, de alguna forma acceder a esa justicia construida desde esos parámetros culturales, implicaría como mínimo tener los mismos patrones y prácticas, y las mismas condiciones de partida (económicas y simbólicas), justamente ése sería un problema en torno a la idea de igualdad que esgrime el Derecho, pues en ella opera básicamente la abstracción y la generalización, silenciando las diferencias existentes. Sagot apunta:

Las diferentes teorías sobre la democracia, desde los griegos hasta el presente, han asumido la existencia de una ciudadanía abstracta, sin cuerpo, sin clase, sin etnia y sin género. Esto ha sido particularmente conveniente para quienes no han tenido ningún escrúpulo en excluir a aquellos y aquellas no consideradas como iguales por tener un cuerpo y una posición social diferentes (Sagot, 2014b: 39).

Esta idea de igualdad, es una ficción que se articula desde el origen del Derecho, que no sólo borra las diferencias de partida que tienen los varones frente a las mujeres y a las diversas identidades que existen, sino que además, funciona ocultando la intencionalidad de la norma y la posición desde la que se juzga. Es una paradoja que muchas teóricas de la corriente crítica del Derecho han señalado, porque presenta la razonabilidad por medio de una igualdad abstracta, y erige su neutralidad, en ese mismo acto, en el que esconde la subjetividad en la que se encuentra inmersa.

En resumen, el Derecho nace con un género, con una clase social y una *raza*⁸. A esto se debe sumar, que el origen de los sistemas de justiciabilidad para mujeres tiene fuertes lazos con la religión, permitiendo una atribución de la malicia a las mujeres y un concepto de mujer sacralizada, así como ideas sexistas sobre el control que debe tener sobre su cuerpo (Juliano, 2011).

Si estos son los elementos que tiene el origen del Derecho, corresponde revisar de qué manera se trasladan a la actualidad, y más específicamente ver cómo se plasman en el sistema de justicia.

La dinámica del fenómeno legal y las desigualdades de género

Alda Facio (1991) ha desarrollado una metodología para el análisis de género en el fenómeno legal, y explica que éste se encuentra constituido por tres componentes:

- 1) El componente formal normativo: que serían normativas promulgadas formalmente, como leyes, tratados, decretos, etc.
- 2) El componente estructural: lo construyen quienes administran y gestionan la normativa, por medio de la interpretación y acción. Por ejemplo, en el derecho laboral paraguayo la ley establece que el juez debe estar presente en la absolución de pruebas

⁸ Se entiende la raza en los términos en que plantea Stolcke (1992), como una lectura esencialista del cuerpo que permite justificar, en base a la biología, la sumisión de ciertos grupos sociales.

bajo pena de nulidad del proceso; en la práctica, el juez pocas veces está presente y no por eso se da por anulado el proceso judicial.

3) El componente político-cultural: hace referencia al contenido que se le da por medio de la doctrina jurídica, las costumbres, tradiciones, etc. Aquí ubica a las leyes no escritas que la mayoría acata. Un ejemplo es el que se refiere a la sexualidad de las mujeres, en torno a la que existen creencias y normativas no escritas que establecen que las mujeres *que no se hacen respetar o no cuidan su reputación* tienen la responsabilidad de la agresión sexual que recibieron, en tanto que ellas lo provocaron. Esta *culpabilización* de la víctima, se traslada a los procesos judiciales por medio de prácticas que se insertan en el componente estructural. En efecto, un fiscal refería en una entrevista⁹, que había presenciado en varias ocasiones que el asistente fiscal que toma la denuncia penal a una víctima de violación había solicitado a la víctima que le describiera qué tipo de ropa llevaba puesta en los siguientes términos: “¿Pero vos qué tipo de ropa interior lo que llevabas? [...] Pero así luego como no te van a querer hacer cosas”.

En el componente estructural y en el político-cultural no sólo se fijan las bases para la revictimización de las mujeres, sino que además estarían transitando de manera impune ideas sobre las mujeres que impiden a las mismas ser sujetos de derechos.

La misma autora, también señala:

[Los tres componentes] están dialécticamente relacionados entre sí de tal manera que constantemente uno es influido, limitado y/o definido por el otro al tiempo que influye, limita y/o define al otro, a tal grado que no se puede conocer el contenido y efectos que pueda tener una determinada ley, un principio legal, una doctrina jurídica, si no se toman en cuenta estos tres componentes (Facio, 1991: 65).

Esa relación entre los diferentes componentes se puede verificar con el hecho de que en la legislación paraguaya son escasas las leyes que aboguen por la igualdad de género y, en contra peso, se cuenta con importantes tratados internacionales ratificados como la CEDAW¹⁰ (componente normativo). Estos tratados internacionales de Derechos Humanos y de derechos de las mujeres cumplen un rol importante, pues complementan y llenan los vacíos legales que existen en el país, en cuanto a legislación interna de protección de grupos excluidos y protección con perspectiva de género. Cabe señalar que a pesar de los esfuerzos de colectivos sociales, aún no se ha desarrollado una tutela jurídica antidiscriminatoria.

Ante este contexto, los Tratados adquieren central importancia, pues según nuestra legislación éstos forman parte del derecho positivo nacional (artículos constitucionales: 137, 141, 247, etc.). Además está explícitamente establecido tanto en la Constitución como en las leyes, en las que los jueces deben fundar sus resoluciones (Artículo 15 del Código Procesal Civil; Código de Organización Judicial, Artículo 9). Según la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969), el Estado no puede invocar las disposiciones de su derecho interno para justificar el incumplimiento de un tratado que ha ratificado.

⁹ Realizada en el año 2012 en el marco de una investigación sobre violencia de género en el empleo.

¹⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y sus recomendaciones, Convención de Belém do Para, Convenciones de la OIT: 100, 111 y 156, entre otros.

Sin embargo, lo que sucede en la realidad es muy diferente, como se puede ver en el análisis realizado en este estudio. De 230 sentencias examinadas en el fuero laboral, se encontró una sola sentencia que mencionaba en su fundamentación, una Convención Internacional (componente estructural). Por su parte, la última encuesta publicada de la Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia, que consultó a los jueces y a las juezas la aplicación de instrumentos internacionales de protección de los derechos de las mujeres y en qué tipo de cuestión lo aplicaban, un 34% no especificó, un 28% expresó que utilizó los instrumentos en medidas o sentencias de violencia doméstica, un 9% lo hizo en caso de despido injustificado (embarazo), un 6% en atentados sexuales y sólo un 5% en casos de discriminación (Corte Suprema de Justicia, 2012). Esto se corresponde con las creencias (componente político-estructural) que tienen los jueces, pues un 35% de jueces y juezas encuestados, reconocieron que desempeñan sus funciones sin perspectiva de género.

Es decir, aunque se tenga un componente normativo que abogue por la igualdad de género, el componente estructural (la forma en la que se administra la justicia) no admite la utilización de estas herramientas, generando a su vez repercusiones en el componente político-cultural, donde los jueces admiten que desempeñan sus funciones sin perspectiva de género. En otro nivel, la razón y la igualdad promulgadas en lo formal no se plasman en lo sustancial, debido a que el componente cultural tiene una importante incidencia en la aplicación de la norma y la estructuración de la justicia, y se encuentra marcado por el sexismo y el androcentrismo.

El análisis del nivel formal normativo, debe realizarse desde la comprensión de que las normas formales actúan tanto en el plano material, como en el plano simbólico sobre la vida de las personas. Como explica Alicia Ruíz:

El derecho es un discurso social y, como tal, dota de sentido a las conductas de los seres humanos y los convierte en sujetos, al tiempo que opera como el gran legitimador del poder, que habla, convence, seduce y se impone a través de las palabras de la ley [...] El derecho legitima el poder en el Estado y en todos los intersticios de la vida social, a través de la consagración explícita de quienes son sus detentadores reconocidos y también, de manera más sutil, cada vez que dice con qué mecanismos es posible producir efectos jurídicos (Birgin et al., 2000: 21).

Desde esta posición, ¿qué evidencias muestra el discurso del Derecho para la reproducción de las desigualdades de género? En los párrafos anteriores se ha presentado como el Derecho moderno surge con un concepto de igualdad envuelto en una abstracción que funciona ocultando desigualdades. Esto mismo sucede con el Código Laboral, el Código Civil y otros códigos que establecen derechos y obligaciones en condiciones de igualdad, cuando en realidad, es evidente que no es lo mismo ser una mujer indígena que un empresario urbano a la hora de afrontar un proceso judicial, y sobre todo, teniendo en cuenta que el conocimiento para llevar adelante un proceso judicial es un saber que es objeto e instrumento del poder.

Además esa abstracción de la igualdad formal, estaría ocultando la posición de género desde la que se elabora la normativa. Una primera evidencia, explica Facio (1991), es la presencia del androcentrismo, el varón es tomado como la medida de todo y sólo especificará derechos de un sexo cuando no le afecten directamente, es decir, la mujer será el otro que se construye en diferencia a éste, un otro que no comparte el

protagonismo central, tornando las necesidades de los varones universales y las de las mujeres específicas.

[...] debido a la necesidad que tienen los hombres/varones de protegerse contra imputaciones de paternidad debido a que por su sexo no pueden tener entera certeza de ser los padres biológicos de una criatura, existen en casi todos los códigos una serie de artículos que regulan esta materia. Esta necesidad no la tenemos las mujeres y sin embargo a esas regulaciones no se les llama «protecciones especiales a los hombres/varones» mientras que los artículos que regulan, por ejemplo, las licencias por maternidad, son llamadas «de las protecciones especiales a las mujeres trabajadoras». ¿Por qué? Porque las necesidades de los hombres son percibidas, tanto por hombres como por mujeres, como necesidades de la especie toda, mientras que las necesidades de las mujeres son percibidas como necesidades específicas de ese «sector» (Ávila et al., 2009: 214).

Este ejemplo se corresponde con lo que sucede en el Código Laboral paraguayo, donde los derechos referentes a la maternidad se encuentran en el capítulo especial denominado “Del Trabajo de las Mujeres”. Sin embargo, cuando hace alusión al descanso por paternidad lo establece de manera general en el capítulo “De los derechos y obligaciones que derivan del contrato de trabajo”. Esto también implica familismo¹¹, pues se está identificando a las necesidades de la familia con las necesidades de las mujeres.

También, bajo el capítulo “Del Trabajo de las Mujeres”, el Código Laboral en su artículo N° 134, obliga a las empresas a instalar guarderías, y establece normativas en cuanto al descanso por lactancia en los siguientes términos: “Los establecimientos industriales o comerciales en que trabajan más de 50 trabajadores de uno u otro sexo, están obligados a habilitar salas o guarderías para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia durante el tiempo de trabajo de su padre o madre”.

¿Por qué poner las obligaciones de las empresas de contar con guarderías en este capítulo? Si las guarderías son un derecho tanto de trabajadores como de trabajadoras, incluso el mismo artículo reconoce que es necesidad de ambos sexos, pero se lo ubica en el artículo de la lactancia y en el capítulo del “Derecho de las Mujeres”. Ello no sólo es importante en términos discursivos; de lo que calla o dice la ley o de cómo lo dice, también tiene consecuencias prácticas, por lo que son elementos para que quien administre justicia y revise el espíritu de la ley.

Siguiendo el método que expone Facio para el análisis de la justicia, se puede verificar que además el Código Laboral ubica al varón como alguien totalmente ajeno a la familia y realiza lo inverso con las mujeres. La palabra maternidad existe y se repite varias veces en el Código Laboral, mientras la palabra paternidad no aparece. Esto podría ser un indicio de como la legislación construye la masculinidad alejándola de la familia, ámbito privilegiado para las mujeres.

En este Código, sólo se ubica al varón en la familia, únicamente para valorarlo en forma positiva, asimilándolo con el buen empleador; específicamente en el artículo 111 que establece las obligaciones del empleador con el aprendiz, en el inciso b) se expresa: “[El empleador deberá] tratarlo con la debida consideración como lo haría un buen padre de familia [...]”. Entiéndase además para el pensamiento tradicional de la cultura

¹¹ Facio expone que el familismo es una forma de sexismo que parte de que mujer y familia son sinónimos y que por ende sus necesidades e intereses son los mismos (Facio, 1991).

paraguaya, el buen padre hace referencia al proveedor de recursos económicos, no como proveedor de afectos y cuidados.

El Código Laboral no sólo estaría valorando a la masculinidad en los parámetros correspondientes al orden de género, además desprestigia por medio de la discriminación indirecta el trabajo doméstico (espacio históricamente asignado a las mujeres), pues establece que se podrá pagar el 40% del salario mínimo legal, es decir que legalmente se puede contratar a una trabajadora doméstica pagándole 60% menos de los que se paga como mínimo en cualquier otro empleo.

En principio, la norma se refiere en genérico al trabajo doméstico, pero esto afecta de manera especial a las mujeres –como se ha señalado en el apartado sobre las desigualdades de género en Paraguay– pues una gran proporción de las mujeres empleadas se concentran en este rubro, además ellas representan a las más pobres de las mujeres del país. Así de manera aparentemente neutral, estaría promoviendo no sólo la reproducción y afianzamiento de las desigualdades de género en el plano simbólico, sino directamente, en el plano material.

Como propone Foucault (1987) el discurso no constituye sólo aquello que se expresa, sino además aquello que se calla. Alicia Ruíz complementa exponiendo que “lo excluido, lo no dicho, aquello de lo que no se habla es siempre más revelador del sentido de un discurso que lo que está expresamente puesto, escrito, destacado” (Ávila et al., 2009: 157).

Entonces, si se analiza además lo que no dice el Código Laboral, se logran nuevas evidencias en el funcionamiento del Derecho y su vinculación con la producción de desigualdades de género. Un primer dato es que en ninguna parte del cuerpo jurídico se sanciona la violencia de género.

Ello no es menor si se considera que la violencia de género constituye un dispositivo del patriarcado para asegurar que se mantenga la dicotomía: varón dominante–mujer dominada, que se sostiene mediante las desigualdades que produce. El programa “Género, mujer y desarrollo” de la Organización Panamericana de la Salud, asevera: “La violencia de género es la que se produce como consecuencia de las desigualdades entre los géneros” (Vera Salerno, 2009: 31). Por su parte, la Convención Interamericana para la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, describe a la violencia hacia la mujer como una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones, exponiendo además, las consecuencias que tiene la negación de sus derechos (OEA, 1994).

Dos manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral, son el acoso sexual y el acoso sexista. Teresa Pérez del Río conceptualiza el acoso sexista en los siguientes términos:

Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud realizado tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tienen como relación o como causa el género de una persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo (Pérez del Río, 2009: 15-16).

Siguiendo a la misma autora, el acoso sexual se define así:

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección empresarial o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuando la posición ante la misma por parte de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo (Pérez del Río, 2009b: 15).

Muchos estudios han demostrado que el acoso sexista es consecuencia de la desvalorización que las sociedades patriarcales hacen de las mujeres, funcionando como un dispositivo para recluirlas al ámbito privado. Por su parte, el acoso sexual se sustenta en el imaginario colectivo respecto a las formas del *deber ser* de lo masculino como de lo femenino, enmarcado en la heterosexualidad obligatoria. Son manifestaciones violentas, que aseguran el poder de género de parte del varón, cumpliendo con el ideal del patriarca: masculino, valiente, conquistador, dominante, etc. (Hirigoyen, 2001; Osborne, 2009; Pérez del Río, 2009).

El Código Laboral paraguayo no legisla el acoso sexista en términos explícitos, lo cual tiene incidencia en la alta permisividad que se tiene socialmente ante tales hechos. Un estudio realizado en Paraguay en el año 2013, demostró que ésta era una de las causas más importantes en las bajas expectativas de trayectoria laboral de las mujeres y que tiene graves consecuencias en el nivel afectivo, emocional y físico en las víctimas. (Alcaraz, García y Mongelós, 2013).

En cuanto al acoso sexual, éste si se encuentra legislado en el Código pero presenta varias limitaciones. Así, su denuncia está limitada a que el acoso provenga de un superior jerárquico o un familiar del empleador, las únicas salidas que establece son el despido justificado del acosador (recuérdese que éste deberá ser alguien con poder o familiar del empleador) o el retiro justificado de la víctima de acoso. Lo que equivale a que la víctima de acoso se quede fuera del mercado laboral, por un monto de dinero que es mínimo, además, no se establecen medidas cautelares para las víctimas que denuncien este acoso, ello implica que muchas veces las personas que denuncian, sean hostigadas y amenazadas, con total impunidad.

Entre los problemas más graves que presenta la conceptualización jurídica del acoso sexual en el Código Laboral, resalta el que no se concibe al acoso sexual como una manifestación de la violencia de género, a pesar de las denuncias del movimiento feminista desde los años 70, sobre la raíz patriarcal de tal violencia (García, 2012). Así lo ha entendido además el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que en su recomendación número 19 expone que “el hostigamiento sexual comprende un atentado a la igualdad en el empleo, un hecho discriminatorio basado en el sexo que además puede constituirse en un daño a la salud y la seguridad”.

Aunque inicialmente las teorías se centraban en que el acoso sería un abuso de un poder jerárquico, que se daba en la estructura de la empresa, estas teorías fueron rápidamente refutadas, al quedar en evidencia el lugar protagónico que toma el poder de género en las relaciones humanas.

En resumen, el acoso sexual en el ámbito laboral es violencia de género, en tanto es el poder de género el que toma protagonismo por medio del acceso y control de la sexualidad de las mujeres. Aunque también varones podrían ser víctimas de acoso sexual; las investigaciones han demostrado que el fenómeno del acoso sexual adquiere mayor alcance y manifestaciones más brutales cuando es dirigida a las mujeres, a lo que se debe sumar las posibilidades y recursos (sobre todo simbólicos), que tienen los varones para hacer frente a una situación de acoso, así como ubicar esta forma de violencia en una sociedad patriarcal.

En ese marco, Bourdieu apunta:

[...] invitadas a la vez a hacer cualquier cosa para gustar y seducir y obligadas a rechazar las maniobras de seducción que esta especie de sumisión perjudicial al veredicto de la mirada masculina puede parecer que ha suscitado. Esa combinación contradictoria de cierre y de apertura, de pudor y de seducción, es tanto más difícil de realizar en la medida en que está sometida a la apreciación de los hombres que pueden cometer unos errores de interpretación inconscientes o intencionados. Así pues, como lo hacía notar una informadora, delante de las bromas sexistas las mujeres no tienen otra opción que la exclusión o la participación, por lo menos pasiva, para intentar integrarse, pero exponiéndose entonces a no poder volver a protestar si son víctimas del sexismo o del acoso sexual (Bourdieu, 2000: 51).

Una normativa que no sea abordada desde una perspectiva de género, que además no tenga en cuenta otras variables que afectan el acceso a los recursos económicos y simbólicos (como la etnia, la clase, la discapacidad, etc.), sin duda tiene mucha incidencia en el componente político-cultural y en el componente estructural.

Así por ejemplo, ni el sistema de estadísticas del Poder Judicial, ni el de la Policía Nacional ni el del Ministerio del Trabajo, registran estos actos como acoso sexual, utilizando otras categorías para su registro, como despido justificado o coacción sexual (que no separaría el lugar en el que la violencia se produce o tiene origen). Lo cual, contribuye directamente al poco reconocimiento de esta violencia, que se relaciona directamente con las escasas políticas públicas existentes para prevenir y sancionar la violencia de género en el empleo. Esto último, estaría contribuyendo a la naturalización de la violencia que sufren las mujeres, y a su vez, que éste sea un gran obstáculo en el ingreso y promoción en el mercado laboral para ellas.

Por su parte, el componente estructural y el político cultural, están relacionados entre sí, ya que, tienen que ver directamente con el quehacer cotidiano y la cultura en la administración de la justicia, en donde tienen un papel central los jueces y los abogados.

Olsen señala, que el Derecho se enmarca en el pensamiento dualista que hemos adquirido desde los tiempos de Platón; éste pensamiento tiene tres características:

Primero, los dualismos están sexualizados. Una mitad de cada dualismo se considera masculina y la otra mitad, femenina. Segundo, los términos de los dualismos no son iguales sino que constituyen una jerarquía. En cada par, el término identificado como “masculino” es privilegiado como superior, mientras que el otro es considerado como negativo, corrupto o inferior. Y tercero, el derecho se identifica con el lado “masculino” de los dualismos” (Ávila et al., 2009: 168).

Así en un nivel político-cultural, se consideran valores masculinos la objetividad, la neutralidad y razonabilidad, en oposición a los valores femeninos, que serían la

emotividad y la correspondiente falta de objetividad. El Derecho se sustenta simbólicamente en aquellos valores que considera masculinos, los torna universales y legítimos, justamente de esta vinculación en la asignación simbólica masculino-objetividad-derecho, se desprende que tal objetividad no podría existir.

Con la revisión de las sentencias de los fueros laborales de la capital, se pudo relevar algunos aspectos en torno a como se manifiestan y expresan, los valores masculinos y femeninos, sobre todo, en la estrategia que desarrollan los abogados.

Por ejemplo, en una sentencia de despido injustificado, el despedido era un varón y el patrón señaló en el escrito de contestación de la demanda, refiriéndose al despedido, que *“evidentemente se trata de una persona muy sensible”*, intentando probar que en realidad no había sido despedido, sino que malentendió la situación. Negar el despido es una estrategia muy común por los empleadores para no pagar cargos por despido injustificado. Ya que si el despido no existió, la demanda se desestima y es muy difícil que el demandante desee volver a trabajar; por ello, una estrategia es desacreditar a quién esta demandando, en este caso apelando a la supuesta sensibilidad. Subyace la idea de asociar la sensibilidad como algo asociado a la mujer y de acuerdo a la propuesta de Olsen, algo negativo que se aleja de los valores del Derecho.

Otro dato relevado es la alusión a la vida amorosa, como estrategia en los litigios judiciales contra las mujeres. En un caso de retiro justificado, uno de los demandados expuso que la mujer que demandaba no tenía ningún derecho laboral, ya que ésta no era su empleada sino su concubina. Aunque él mismo había reconocido inicialmente la relación laboral, más adelante en el juicio expuso que lo había hecho únicamente para *“salvaguardar la dignidad y el decoro de la demandante”*. En otro juicio, también por despido injustificado, la parte demandada exponía que su ex empleada probablemente tenía un *“desequilibrio psíquico porque tenía un novio que la abandonó luego de dejarla embarazada y [...], se embarazó otra vez de la misma persona”*.

Presentar la vida amorosa de la mujer parece ser importante en la estrategia de los abogados, teniendo como fin desacreditar a las mujeres que realizan denuncias. Teniendo en cuenta que, en ninguna de las 230 sentencias analizadas, se indentificó que se haga alusión a la vida amorosa de los varones, como se hace con la de las mujeres. Se puede ver de esta forma que la estrategia sería aludir a una supuesta emotividad que envuelve a las mujeres y que las aleja de actos enmarcados en el razonamiento.

La interpretación judicial incluye además (y sobre todo) la valoración de las testimoniales de parte del juez. Es decir, la valoración de la palabra de un hombre (basta con recordar de que manera en la sociedad se utiliza la frase “palabra de hombre” para entender el valor simbólico del mismo), y la valorización de la palabra de las mujeres. Varias autoras señalan que al ser el sexo desvalorizado lo será en consecuencia su palabra. En efecto Facio (1991) apunta la importancia de preguntarse si el fenómeno legal toma o no en cuenta “el poco valor que se le da a la palabra de la mujer, la dificultad que tiene para expresarse, el poco acceso a aportar «evidencia contundente», su baja auto-estima con respecto a la del hombre, etc.” (Ávila et al., 2009: 217).

En un caso de daño moral y violencia en el lugar del trabajo, una mujer demandó por daños psicológicos a una empresa. La parte demandada refirió que los daños psicológicos de la empleada se debían a una operación de cáncer de mama, que ésta se había realizado y no a supuestos maltratos laborales. La jueza así lo entendió exponiendo que ello *“le pudo crear natural preocupación (...) con las secuelas*

psicológicas que lógicamente sufren quienes padecen tal afección física". La demandante apeló este fallo, y la sentencia de segunda instancia deja visible que la intervención médica referida (la operación de cáncer de mama) había sucedido 10 años antes de la demanda, y que además se habían presentado varios informes médicos que certificaban que el estado psicológico se debía a la situación de violencia laboral, y todo ello no fue tenido en cuenta por la jueza de la primera instancia.

El problema no se limita a que la palabra de las mujeres sea desvalorizada en los procesos judiciales. Existe además, un *conocimiento compartido* por parte de las mujeres que habla de que no se debe denunciar el acoso sexual, éste actúa como barrera que limita el ejercicio de los derechos, incidiendo en la decisión de no iniciar una demanda. Por ejemplo, en entrevistas a mujeres que habían sufrido acoso sexual¹² en el ámbito laboral, muchas de ellas referían que una de los principales motivos para no denunciar es que nadie les iba a creer, en la mayoría de los casos las mujeres repitieron frases como: *"es super complicado [denunciar] muchas veces no te animás porque sabes que no te van escuchar luego"*, *"es tu palabra contra su palabra"*, *"ni me iban a creer seguro"*.

Del análisis de las sentencias no se identificó ni una sola que fuera por acoso sexual, al consultar al sistema de estadísticas del Poder Judicial, tampoco se logró identificar ningún caso de acoso sexual. La no denuncia del acoso sexual puede encontrar su fundamento en las barreras que impone la normativa legal que se ha citado en el apartado anterior, y en el hecho de que según se ha relevado, de ese "conocimiento compartido" que tienen las mujeres, el cual no se basa en amenazas imaginarias, sino en los resultados que han obtenido otras mujeres que han llevado adelante este tipo de procesos judiciales.

En resumen, se han encontrado indicios del actuar sexista en los procesos judiciales; pero son los resultados discriminatorios que produce los que permitiran relacionar estos indicios que se han presentado.

Los resultados en términos de justicia: el acoso sexual y el acoso moral en el trabajo

La interpretación del juez es el espacio en el que se da forma y vida a la justicia, aquí los elementos propuestos y establecidos por la normativa, interactúan con la "razonabilidad" del juez. Se produce una interpretación de la legislación, con una sentencia que adjudicará los derechos de cada parta ante una situación, pero también construirá que es y que no es justiciable.

Una neutralidad en la sentencia, sería imposible en tanto proviene de un sujeto que es histórico y social. Tanto los jueces como las juezas, son sujetos que se encuentran sumergidos en la sociedad que desean ordenar, por tanto, en términos de Bordieu (2000), éstos comparten los mismos esquemas de interpretación impuestos por los dominantes, posibilitando la reproducción de desigualdades que mantenga el status.

12 Realizada durante la investigación "La violencia laboral hacia las jóvenes: revisión, propuestas y acción" de Alcaraz, García y Mongelós, 2013.

Así lo evidencia la investigación de Sofía Harari y Gabriela Pastorino (Birgin et al., 2000) en la que se revisaron 500 sentencias judiciales. Entre sus hallazgos está como operaba el concepto de honestidad, según la interpretación de los jueces, de manera diferenciada de acuerdo con el sexo de la persona que concurría al juzgado. Así, para los varones la honestidad hacía referencia al manejo del dinero y para las mujeres, la honestidad se vinculaba directamente a la inexperiencia sexual o al manejo de su vida sexual.

Los resultados del proceso judicial, permiten además entender cuál es la justicia concreta en oposición a la justicia formal (normativas). Por un lado, es posible que el Derecho declare –por medio de la normativa– la criminalización de ciertos actos y al mismo tiempo, en el proceso judicial los despenalice. Un ejemplo, es el trabajo que realizó sobre la violación Susan Estrich (1987), en el que demostró que si bien las violaciones se encontraban penalizadas *de jure*, en la realidad se producía una despenalización de facto de las violaciones provenientes de conocidos, debido a las ideas de los jueces, fiscales y abogados sobre lo que es una violación, sobre cómo se prueba una violación y sobre las actitudes “correctas” de las mujeres ante estas situaciones (Estrich, 1987).

Algo similar ocurre con el acoso sexual en el ámbito laboral. Como se ha desarrollado en los apartados anteriores, las condiciones de la norma y su interpretación, aparecen como barreras para la justicia y la forma en que actúa. Pues, imposibilita que las mujeres puedan denunciar, haciendo que los casos de acoso sexual, en el fuero laboral, sean extremadamente escasos a pesar de que la norma lo penaliza expresamente.

En el caso de nuestro país, las sentencias pocas veces exponen todos los elementos del proceso, además es difícil poder relevar información sobre como funciona la interpretación del juez dentro de una sentencia, el relato completo del proceso judicial se encuentra en el expediente de la demanda. Por ello se ha realizado un esfuerzo para obtener expedientes de procesos completos sobre acoso sexual en el trabajo. En esa búsqueda, ha sido sumamente difícil acceder a los mismos, no sólo debido a los pocos casos que existen, sino también por otros dos motivos: la imposibilidad de acceder de manera oficial a los archivos judiciales y la discrecionalidad con la que los abogados y abogadas desean llevar adelante este tipo de juicios.

Finalmente tras una serie de intentos se ha logrado acceder a tres expedientes judiciales: uno del año 2004 (Caso A), uno del año 1999 (Caso B), y otro del 2011 (Caso C). Dos de estos juicios eran de empresas que denunciaban a sus empleados para que éstos sean desvinculados de la empresa y sólo un caso fue retiro justificado, por haber sido víctima de acoso sexual. En todos los casos fueron varones acosando a mujeres.

En ninguno de los casos, las mujeres obtuvieron resarcimiento, ni simbólico ni económico, en los dos primeros casos, ellas debieron seguir trabajando en la empresa con la persona que denunciaron y en el otro caso, la denunciante, al perder el juicio, decidió salir del país por los daños psicologicos que había sufrido durante el acoso.

En todos los casos, las víctimas sufrieron una victimización secundaria al iniciar sus demandas judiciales. Las contestaciones de las demandas hacían alusión a la vida privada intentando desprestigiarlas por medio de diversas estrategias, con pruebas que nada tenían que ver con el hecho denunciado; por ejemplo, ponían fotografías de las mismas con escotes, o con sus amigas abrazadas o con faldas.

En el caso A, la empresa alegó despido justificado al gerente por el acoso a varias funcionarias y presentó como prueba central la testifical de una mujer. Ésta empresa incluso tenía un protocolo para sancionar y prevenir el acoso sexual, los acontecimientos por los que tuvo que pasar la mujer incluían humillación, roces constantes y hostigamiento por medio de chistes sexuales, entre otros. Una vez promovida la demanda, se inició además lo que se conoce como acoso vengativo¹³. La demanda duró 10 años, y según relata la abogada de la denunciante, desde el inicio de la demanda el acusado se paraba a la salida del trabajo, a decirle a la mujer que le había denunciado, que ya pronto el iba a volver a la empresa, en tono de amenaza.

En este caso la primera instancia (el juez) ordenó el reintegro laboral del demandado por acoso; ante lo cual la empresa presentó un recurso de “incompatibilidad”. El demandado tenía un historia de acoso hacia varias empleadas y su presencia dañaba el ambiente laboral. Para determinar la incompatibilidad, el juez pidió un informe para saber si las personas que habían sufrido acoso seguían trabajando allí. ¿Porqué si la conducta acosadora es la causa de la incompatibilidad, el juez pregunta si las personas acosadas ya no trabajan en ese lugar? ¿Se está suponiendo que el acoso es un hecho aislado o que la denunciante era la que causa su propio acoso?

Finalmente se logró un acuerdo económico para que el denunciado abdicara en su petición de reintegro al trabajo, lo que equivale a que el Poder Judicial no lo había sancionado en 10 años de litigio. El caso B es muy similar, la única diferencia es que el denunciado por acoso no pedía el reintegro, así que la justicia le concedió los montos que éste solicitaba por despido injustificado; es decir, el juez decidió que el acoso no había existido.

En el caso C, es el único en el cual la mujer se dio por despedida ante el acoso sufrido de parte de su jefe. La víctima había pasado una serie de humillaciones en el periodo de un año, sufría agresiones verbales si hablaba con compañeros varones y era aislada del grupo de trabajadores (le prohibía que almorzara con los varones). Ante la negativa de acceder a un intercambio sexual, se intensificaba la violencia por medio del acoso vengativo, que incluía el cambio de horarios laborales y humillaciones de por medio, con el establecimiento de tareas para las que no fue contratada.

La abogada que llevaba este caso, relata cómo sucedía el acoso sexual: *ella estaba parada, se le arrimaba atrás, se le rozaba, le decía cosas, verdad y cuando... de repente se enojaba, verdad, porque la otra no le hacía caso y entonces le maltrataba, le decía "vos que te crees, una princesita, vos no sos nadie acá, yo te voy a sacar cuando quiera acá de la oficina"*. También relata lo difícil que era conseguir testimonios para el proceso judicial, pues los testigos (compañeros y compañeras de trabajo) no iban a ganarse como enemigo al gerente, que además estaba conectado con varias empresas, lo que implicaba que de poner en riesgo sus trabajos actuales, estaban también arriesgando sus futuras posibilidades de trabajo.

El resultado fue que luego de aguantar un año situaciones de violencia, y otro año para llevar adelante el juicio, no se consiguió ningún resarcimiento. La carga de llevar un juicio de esta índole, sumado a este resultado negativo, dejaba lecciones aprendidas en la abogada, quien señaló: *“Yo hoy día tengo el acoso, que me vinieron a denunciar un acoso y realmente ya me da miedo presentar la demanda”*.

13 Concepto de acoso vengativo: una vez que se ha rechazado un avance de tipo sexual, el acosador pone en juego otras conductas sexistas, con el objetivo de intimidar a la víctima u ofenderla. (García, 2012).

No se refiere al hecho de conseguir los derechos laborales que la ley establece para las y los trabajadores, se refiere específicamente a no presentar la denuncia como acoso sexual, por más que haya existido acoso, ella explica sus razones: *“resulta más fácil hacer como si fuera un despido injustificado que un retiro por acoso. Porque si yo soy acosada en mi trabajo tengo que retirarme e iniciar la demanda, verdad, pero yo tengo que probar, verdad, yo trabajadora tengo que probar. Cuando alego el despido, yo no tengo que probar, mi empleador tiene que probar que no me despidió, entonces es mucho más fácil de ganar la demanda. Entonces por qué tirarme por lo más difícil si lo que yo persigo es la indemnización, y la indemnización va a ser la misma”*.

Esto podría ser un indicio de que existan otros casos de acoso sexual, que se presentan bajo otra figura jurídica. Por ejemplo, se identificó una sentencia caratulada como despido justificado, en ese caso el abogado de la mujer relata en los siguientes términos la forma en la que su cliente fue despedida: *“mi cliente se encontraba trabajando normalmente y luego en forma intempestiva y sin mediar mayores explicaciones fue despedida en forma verbal porque supuestamente mantenía una relación amorosa con un compañero de trabajo [...] y su conducta resultaba inmoral y por tanto resultaba presindible para la empresa”*.

En este caso, dos compañeras de trabajo testificaron a favor de la misma, relatando la forma en la que la despidió, la primera expresó: *“entró en la oficina en donde estaba ella y comenzó a gritarle y a ofenderle denigrándola y la acusó de tener relaciones con un compañero de trabajo, y además le pateo a ella”*. La segunda relataba: *“él le maltrató mucho a ella, inclusive le pateaba el [nombre del jefe] tenía celos del compañero de trabajo”*. Si bien este juicio salió a favor de la mujer, el monto que recibió fue únicamente lo que equivale a despido justificado, un monto mínimo.

Uno de los problemas al iniciar una demanda por despido justificado, es que no es posible reclamar resarcimiento de daño por la violencia sufrida, pero como explicaba la abogada del caso C, es muy difícil probar el daño sufrido en la situación de un acoso sexual.

Por otro lado, son varios los casos que se presentan y se caratulan como acoso laboral –a pesar de que esa figura jurídica no exista en el Código Laboral–, con lo que se ha desarrollado una basta jurisprudencia al respecto. Como señala la doctrina establecida en el (Ac. y Sent. N° 105) Martínez, Sonia Dalila. Cooperativa de Ahorro, Crédito y Servicios «26 de abril Ltda.» s/ Daño moral y psicológico: *“no estamos ante un fenómeno nuevo, lo que realmente representa una novedad, es la sensibilización social respecto al mismo, toda vez que el acoso responde a la propia naturaleza humana y, por tanto, desde siempre existió. Sin embargo, hasta hace poco no ha merecido especial atención por parte del legislador ni de los jueces, en estos momentos se está conformando su concepto, las consecuencias que produce y la normativa que ha de tratar de prevenirlo y repararlo”*. Vale aclarar, que se refiere al acoso laboral, no al acoso sexual.

Es decir, cuando se hace una búsqueda de casos de acoso laboral, incluso es posible filtrarlo por el Departamento de Estadísticas del Poder Judicial, cosa que no pasa con los casos de acoso sexual. Y algo todavía más importante, se accede a derechos efectivos como: resarcimiento del daño moral producido, órdenes de cese del hostigamiento y liquidaciones establecidas en la legislación para aquellas personas que hayan sufrido un detrimento en sus derechos laborales. Entonces ¿por qué se accede a derechos cuando se presenta el acoso moral, una figura jurídica que ni siquiera existe

como tal en el Código Laboral? ¿Y, porqué sucede lo contrario en los juicios de acoso sexual en el trabajo?

Por un lado, se estaría construyendo una justicia frente a situaciones de acoso laboral y paralelamente se desalienta y desarticula las herramientas jurídicas frente a las situaciones de acoso sexual en el trabajo. La diferencia básica, entre el acoso laboral y el acoso sexual, radica en que, con respecto al primero, se protege la relación laboral *digna*, en la que no entraría en juego la apropiación de la sexualidad del otro o de la otra, y con respecto al segundo, en que proteger a las mujeres de los casos de acoso sexual, atenta contra el orden de género establecido.

Si tomamos los resultados negativos que han tenido las mujeres que reclamaron sus derechos frente a situaciones de acoso sexual laboral, sumamos además los problemas de la normativa que se presentaban en el apartado anterior, se podría afirmar que existe un discurso del Derecho Laboral que estaría desalentando la denuncia de las mujeres ante las situaciones de acoso sexual. Sobre todo, si recordamos que de los datos estadísticos solicitados a la Dirección de Estadísticas del Poder Judicial y de las 230 sentencias analizadas, ni una sola era sobre acoso sexual, así como también si lo vinculamos con todo el sistema de justiciabilidad que se ha desarrollado respecto del acoso laboral.

V. Reflexiones finales

La inserción de las mujeres al mercado laboral, no asegura por si misma, en ningún nivel, un avance en la igualdad de género. Ello dependerá de las reglas del mercado, el cual hoy en día se presenta como escenario con grandes brechas de género y con una alta desprotección jurídica para las mujeres; que funciona desde un discurso de poder que desalienta a las mujeres para que no denuncien las violencias que sufren, al tiempo de promulgar que existe un sistema que les garantiza protección.

Una primera reflexión que acerca la investigación realizada, es la interrelación entre los componentes (normativo, estructural y político) en torno a la violencia de género en el ámbito laboral en Paraguay. En el cual como se ha podido ver, el componente normativo no tiene una perspectiva de género (los problemas en la conceptualización jurídica del acoso sexual y el silencio en torno al acoso sexista); lo que incide en el hecho de que el componente estructural no ha desarrollado mecanismos con los que se pueda visibilizar estas violencias (no es posible obtener estadísticas en ninguna agencia del Estado). Lo que a su vez, fortalece la naturalización de estas violencias en el nivel político-cultural (las mujeres reconocen escasamente la protección jurídica ante esta violencia), afianzando las bases sobre las que se reproducen las desigualdades.

Con respecto a la igualdad formal que proclama el Derecho, en la revisión de la normativa laboral, se pudo ver como ésta es y visibiliza, mediante normativas específicas a la protección, a una mujer madre (mandato de género) y no como cuerpo violentado por un sistema de género que la oprime. Tal reconocimiento en sí mismo, implica visibilizar el orden de género, y como recuerda Alicia Ruiz “para el poder, el secreto no pertenece al orden del abuso sino que es indispensable para su funcionamiento” (Birgin et al., 2000: 21).

Dos elementos aparecen centrales en los resultados discriminatorios de la justicia que transita entre la normativa establecida y la interpretación de los jueces; por un lado, el Derecho escamotea bajo la igualdad esgrimida su negación al reconocimiento de las desigualdades, por otro lado, en la interpretación, al proclamar la neutralidad, esconde su ideología sexista. Avanzar en la reflexión sobre las desigualdades de género, necesariamente debe llevar a comprender, la falsa neutralidad y objetividad (al menos en la propuesta del Derecho) como productos instalados desde las ideologías hegemónicas.

Así, en términos de resultados se construye una justicia que no desea comprender lo que pasa con las mujeres, que refuerza la violencia que éstas sufren en el ámbito laboral mediante la despenalización de facto, que se produce por medio de la interpretación de los jueces. Se hace necesario verificar la necesidad de que el Derecho reconozca las diferencias, tanto en términos de género como de clase, étnia y otros elementos identitarios, que hoy en día se convierten en obstáculos para las posibilidades vitales de las personas. En otras palabras, se interpela al Derecho a abandonar la igualdad formal que declara y propone, en pos de lograr resultados en términos de igualdad sustancial (Ávila Santamaría et al., 2009).

Con la declaración de las desigualdades como algo que producimos (y no como algo abstracto), y logrando procesar las diferencias como un reconocimiento que no implique inferiorización ni asimilación sino inclusión (Pérez Sáinz, 2014), se lograría lo que Fraser (2008) determina como una de las dimensiones necesarias para el logro de una real justicia.

Para ello es clave incorporar la perspectiva de género al análisis de la vida cotidiana y de la realidad social. Esto conlleva esfuerzos en varios aspectos, ya que propone un cuestionamiento crítico a la estructura de pensamiento en la que hemos sido socializados y socializadas. En este aspecto, se debe entender que solicitar la incorporación de la perspectiva de género a los jueces y abogados, no puede ser en ningún sentido automático, pues requiere la adquisición de nuevos conocimientos, así como otras interpretaciones y prácticas.

Por estas razones, las políticas públicas son elementos claves a la hora de intervenir sobre sistemas de reproducción de desigualdad de género, que reposan en la cultura. En ese cometido, se deberá poner especial atención a que las reformas y políticas no sean meramente formales, sino que realmente transformen el núcleo de la desigualdad. Para esto, es necesario mostrar lo oculto, nombrar lo antes innombrado, poner en el escenario al sistema patriarcal para conocerlo, hacer una especie de autopsia al sistema, que permita adquirir las claves para desarticularlo.

Quizá el presente trabajo deja más interrogantes que respuestas, sin embargo apunta a aspectos claves, que las políticas públicas que se propongan disminuir y erradicar la violencia de género en el ámbito laboral, deben tener en cuenta. Así, como la necesidad de contar con registros estadísticos que revelen la incidencia del acoso sexual en el trabajo, y permitan comprender el acoso sexual y el sexista, como formas de violencia que tienen incidencia en la segmentación del mercado laboral.

Desde una mirada cronológica, cabe reconocer que se han conseguido importantes avances en términos de igualdad de género en el orden jurídico, gracias a los movimientos feministas. La capacidad de incidencia académica y política de ellos, han

contribuido a movilizar las voluntades políticas, logrando la implementación de políticas públicas que impulsan y desarrollan acciones para modificar el orden dado.

Finalmente, esta investigación deja abiertas nuevas cuestiones para complejizar y comprender mejor el fenómeno de la violencia de género en el Derecho. ¿De qué manera estos resultados en el fuero laboral se pueden aplicar a otros fueros? ¿Qué resistencias se articulan ante esta operatividad del Derecho? En ese marco, es necesario vincular y contrarrestar las percepciones de los operadores de justicia (jueces, abogados y abogadas, etc.) con las de las mujeres que han sufrido violencia de género.

Bibliografía

Asamblea General de las Naciones Unidas (1993) Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en la primera parte de su cuadragésimo séptimo período de sesiones (15 de septiembre- 23 de diciembre de 1992) (GA/8470). Nueva York: Departamento de Información Pública, Organización de las Naciones Unidas

Ávila Santamaría, Ramiro; Salgado, Judith, y Lola Valladares (comps.) 2009 *El género en el derecho. Ensayos críticos*. (Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).

Organización de Estados Americanos 1994 *Convención Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem do Pará Suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA* (Belém do Pará).

Alcaraz, Leticia; García, Eva y Tannya Mongelós 2013 *La violencia laboral hacia las jóvenes: revisión, propuestas y acción* (Asunción: En imprenta)

Asociación de Estudios de Igualdad de Género (AEGI) 2012 *Manual de Curso de Formación de Formadoras en Igualdad de Género* (Cadiz).

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

Villalba Morales, Verónica (coord.) 2014 *Las intersecciones entre la violencia contra las mujeres, la pobreza y las Políticas Públicas en el Bañado Tacumbú* (Asunción: KALU).

Centro Interdisciplinario de Derecho Social y Economía Política de la Universidad Católica (CIPSEP UCA) 2011 *Tribunales que juzgan con perspectiva de género y derechos humanos. Sistematización de sentencias con perspectiva de género de los Tribunales de Apelación en lo Civil y Comercial y Tribunales Laborales de la Jurisdicción de Asunción* (Asunción: CIPSEP/UCA).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) “Informe nacional Paraguay en el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing” en <http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Paraguay_Beijing_20.pdf> acceso en 1 de abril de 2015.

Corte Suprema de Justicia 2012 *Estudios sobre opinión y satisfacción de los servicios judiciales. Encuesta a usuarios y magistrados realizado por la Secretaría de Género* (Asunción).

Coordinadora de Derechos Humanos del Paraguay (CODEHUPY) 2012 *Informe de Derechos Humanos en Paraguay. Sin democracia no hay vigencia de los Derechos Humanos* (Asunción: CODEHUPY)

Birgin, Haydée (comp.); Costa, Patricia; Harari, Sofia; Kohen, Beatriz; Pastorino, Gabriela; Ruiz, Alicia y Carol Smart 2000 *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho* (Buenos Aires: Biblios).

Emmenegger, Susan 1999 “Perspectivas de género en derecho” en *Anuario de Derecho Penal* (Fribourg) Número 1999 2000.

Facio Montejo, Alda 1991 *Cuando el género suena cambios trae: una metodología para el análisis de género el el fenómeno legal* (San Jose : INALUD).

Foucault, Michel 1987 *El orden del discurso* (Buenos Aires: Tusquets Editores).

Foucault, Michel 1991 El juego de Michael Foucault en *Saber y Verdad* (Madrid: La Piqueta)

Foucault, Michel 1999 *Vigilar y castigar* (México: Siglo XXI Editores).

Fraser, Nancy 2008 *Escalas de justicia* (Barcelona: Herder Editorial).

Gallego, Mar y García, Liza 2012 *Experiencias Exitosas. Mujeres que han roto el ciclo de violencia. Violencia Basada en Género en las Relación de Pareja* (Bogotá: ONU MUJERES).

García González, Eva María 2012 “La violencia de género en el ámbito laboral. Negociación colectiva y posibilidades de actuación en las pequeñas empresas de la provincia de Cadiz”, Tesis de Maestría, Cadiz.

Haraway, Donna J. 1990 *A manifest for cyborg. Science, technology and socialist feminism in the 1980* (Londres: Rowledge).

Juliano, Dolores 1998 *Las que saben. Subcultura de mujeres* (Madrid: horas y Horas).

Juliano, Dolores 2011 *Presunción de inocencia. Riesgo, delito y pecado en femenino* (Donostia: Tercera Prensa-Hirugarren Prentsa S.L).

Lagarde, Marcela 1996 *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia* (Madrid: Horas y HORAS).

Lamas, Marta 1994 “Cuerpo: diferencia social y género” en *Debate Feminista* (Mexico) Vol I, N° 10.

Martin Cáceres, Amelia 2008 *Antropología del Género, Cultura, mitos y estereotipos sexuales* (Madrid: Catedra).

Martínez, Julia Evelyn 2014 “Economía Feminista, cuidados y políticas públicas”, Ponencia presentada en el VIII Encuentro entre mujeres activistas y líderes de la sociedad civil en San Bernadirno, 13 y 14 de diciembre.

Millet, Kate 1995 (1970) *Política Sexual* (Madrid: Cátedra).

Ministerio de la Mujer 2010 “Lanzamiento de la Campaña sobre Trabajo Doméstico Remunerado en Paraguay” en < www.mujer.gov.py/lanzamiento-de-la-campana-sobre-trabajo-domestico-remunerado-en-paraguay-n202> acceso el 16 de enero de 2015.

Monstequieu, Charles Louis de Secondat 1906 (1747) *El espíritu de las leyes* (Madrid: Librería General de Victoriano Suárez).

Peréz del Río, Teresa 2009 *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista* (Albacete: Bomarzo).

Pérez Duarte, Alicia (Coord.); Giacomello, Corina; Guerrero, Carlos Alberto; López Marroquín, Scherezada; Vera Gómez, Elizabeth y Alma Lidia De la Vega 2012 *Serie de investigaciones del Nucleo Multidisciplinario sobre Derechos de las Mujeres a una vida libre de violencia* (México: Universidad Nacional Autónoma de México).

Pérez Sáinz, Juan Pablo 2014 *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excente en América Latina* (Costa Rica: FLACSO).

Piedra Guillen, Nancy 2004 “Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género” en *Revista de Ciencias Sociales* (Costa Rica) Vol. IV, N° 106.

Sagot, Monserrat 2014a “Desigualdad, democracia y los límites de la justicia”, Clase Magistral presentada en el Taller Metodológico La producción de las desigualdades en Latinoamérica Nicaragua, 27 al 31 de octubre.

Sagot, Monserrat 2014b “La democracia en su Laberinto: el neoliberalismo y los límites de la acción política feminista en Centroamérica” en Carosio, Alba (comp.) *Feminismos para un cambio civilizatorio* (Caracas: Fundación Centro de Estudios Latinoamericano Romulo Gallegos, Centro Latinoamericano de Ciencias Sociales y Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad Central de Venezuela).

Serafini, Veronica 2014 *Igualdad de Género y Principales Brechas en Paraguay* (Asunción: ONUMujeres).

Serafini, Veronica y Victor Imás 2015 *Igualdad de género y principales brechas en Paraguay* (Asunción: ONUMujeres).

Simone, Beauvoir 2005 (1949) *El Segundo Sexo* (Madrid: Cátedra).

Stolcke, Verena 1992 *Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad* (Barcelona: Mientras tanto).

Suaréz Navaz, Liliana y Rosalba Aída Hernandez Castillo (eds.) 2008 *Decolonizando el Feminismo: teorías y prácticas desde los Márgenes* (Madrid: Cátedra).

Estrich, Susan 1987 *Real Rape* (Cambridge, Harvard University Press).

Turbet, Silvia 2003 *Del Sexo al Género. Los equívocos de un concepto* (Madrid: Ediciones Cátedra).

Vera Salerno, Raquel Andrea (comp) 2009 *Violencia de Género. Problema antiguo - nuevos abordajes* (Asunción: Centro de Estudios y Documentaciones).

Walby, Silvia 1990 *Theorizing Patriarchy* (Cambridge: Blackwell Oxford).

World Economic Forum 2014 *The Global Gender Gap Report 2014* (Geneva).