

### Políticas y líneas de acción [PLA] - TANNYA MONGELÓS

Nombre del/la autor/a: Tannya Yeruti Mongelós Mayeregger	Correo electrónico: tannyamongelos@gmail.com
Institución: Centro de Estudios y Documentaciones	Fecha de entrega: 15 de abril de 2015
<b>Indicar un título breve y directo para el del documento. Máximo: 75 caracteres con espacios</b>	
Derechos para disminuir las desigualdades de género en el mercado laboral.	
<b>Resumen de los datos biográficos más relevantes del/la autor/a. Máximo: 150 caracteres con espacios</b>	
Abogada. Máster en Género, Identidad y Ciudadanía. Trabaja en líneas de investigación sobre violencia de género en el trabajo desde equipos multidisciplinares. Investigadora para varios proyectos de CONACYT-Paraguay.	
<b>CINCO PALABRAS CLAVE</b>	<b>3. MERCADO LABORAL</b>
<b>1. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>4. DESIGUALDADES</b>
<b>2. DERECHOS LABORALES</b>	<b>5. JUSTICIABILIDAD</b>
<b>1. PRESENTACIÓN</b>	
Introducir los temas, problemas y escenarios estudiados, determinado los actores involucrados. Extensión: media página	
<p>Paraguay es un país marcado por desigualdades extremas de género tanto en el ámbito público como privado y especialmente en el laboral. El informe del Foro Económico Mundial sobre brechas de género del año 2014 expone que el país necesitaría más de 7 décadas para alcanzar la igualdad en ámbito laboral.</p> <p>El mercado laboral presenta una segmentación importante, concentrando a las mujeres en los contratos más precarios, con los salarios más bajos y en los puestos más desvalorizados socialmente. Lo que se traduce en una serie de pérdidas de oportunidades para las mujeres y su entorno. La violencia de género en el ámbito laboral tiene una gran incidencia en el escenario de desigualdad, actúa como dispositivo creando nuevas desigualdades que se refuerzan con las preexistentes, atentando al derecho a la igualdad, la dignidad y en algunos casos implicando un riesgo para la salud.</p> <p>Aunque en la era democrática el país ha logrado grandes avances en cuanto a derechos de las mujeres éstos se han concentrado más bien en el ámbito doméstico (leyes contra la violencia doméstica), en la participación electoral (cuotas de participación) y en derechos de la familia (divorcio, prestación alimenticia, etc.). Más escasas pero no menos importantes son las protecciones en el ámbito laboral, las cuales principalmente son resultado de la importante cantidad de Convenios y Pactos Internacionales que se han ratificado, y que por tanto forman parte del derecho positivo nacional.</p> <p>Por otro lado tales avances no se han traducido en la igualdad sustancial, pues en términos de resultados, el sistema judicial reproduce las discriminaciones de género desde la normativa, desde la imposición de procesos (plazos y formas de las pruebas) y desde la interpretación de los jueces y juezas, así como otros agentes que intervienen en el proceso judicial.</p>	
<b>2. ANÁLISIS POLÍTICO</b>	
Realizar un breve análisis político o reflexión en relación con el objeto de estudio. Extensión: media página	

La violencia de género en el ámbito laboral tienen dos manifestaciones importantes: el acoso sexual y el acoso sexista. En Paraguay estos fenómenos tienen gran invisibilidad tanto en los estudios académicos, como en las políticas públicas y en la legislación, lo cual facilita la permisividad social que adquieren.

Jurídicamente presentan problemas tanto en el nivel formal como en el nivel político-cultural. En el plano de la igualdad formal el Código Laboral no ha desarrollado una conceptualización jurídica desde una perspectiva de género lo cual es importante sobre todo porque el Derecho proclama una igualdad universal para todos y todas, desconociendo el poder de género en el centro de las relaciones humanas, es decir las desigualdades de partida que existen.

Así, el Código Laboral no cuenta con leyes que sancionen el acoso sexista y en cuanto en el acoso sexual su denuncia está limitada a que el hostigamiento provenga de un superior jerárquico o un familiar del empleador, las únicas salidas que se establece son el despido justificado del acosador (recuérdese que éste deberá ser alguien con poder jerárquico o familiar del empleador) o el retiro justificado de la víctima de acoso, además no se establecen medidas cautelares para quienes inicien denuncias.

En cuanto a las políticas públicas el Estado no registra los casos de acoso sexual ni desde la Policía Nacional, ni desde el Poder Judicial, ni desde el Ministerio del Trabajo y tampoco desde el Ministerio de la Mujer, ya que utilizan categorías como “coacción sexual” o “hostigamiento” que no visibilizan el ámbito en el que se produjeron, reforzando la invisibilidad del fenómeno, lo que incide en su naturalización.

Esto se suma a la interpretación de operadores y operadoras de justicia (jueces, abogados, secretarios, etc.) de las pruebas y de qué es y qué no es un acoso sexual en el trabajo. Por ejemplo un 35% de los jueces había admitido que desempeñan sus funciones sin perspectiva de género (Corte Suprema de Justicia, 2012).

Esta serie de barreras en el acceso a la justicia para las mujeres desalienta el ejercicio de sus derechos y las pone en una situación de indefensión. Paradójicamente el sistema democrático por un lado dice a las mujeres que existe una serie de mecanismos para protegerlas y lograr su inserción y promoción laboral en igualdad de condiciones, y por otro lado mediante diversos mecanismos se desarticulan los sistemas de justiciabilidad produciéndose una despenalización de facto de las violencias que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

### 3. PROPUESTAS

Conjunto de sugerencias y proposiciones en términos de políticas públicas y/o acciones orientadas a los movimientos sociales. En dos perspectivas temporales: de corte inmediato y de largo plazo o estructurales. Extensión: una página

Corto y mediano plazo.

Para legisladores y actores claves en la modificación de la legislación formal:

- Ampliar la conceptualización jurídica del acoso sexual en el trabajo incorporando elementos de los Convenios ratificados sobre esta temática, principalmente en cuanto a: tener en cuenta el poder de género, ampliar el concepto de acoso en tanto este no solo proviene de los superiores jerárquicos (sobre todo teniendo en cuenta las dinámicas de subcontratación en la que se mueven las empresas actuales), incluir protecciones de confidencialidad para quienes inician las denuncias

e incluir medidas cautelares en tanto se resuelven los juicios.

- Incluir una sanción al acoso sexista en el trabajo incorporando elementos de los Convenios ratificados sobre esta temática, principalmente en cuanto a: tener en cuenta el poder de género, el atentado a la integridad psíquica y física que implica e incluir protecciones de confidencialidad para quienes inician las denuncias y medidas cautelares en tanto se resuelven los juicios.
- Desarrollar una tutela jurídica ante las discriminaciones de género que permitan un acceso fácil a las poblaciones más vulnerables como mujeres jóvenes, trabajadoras domésticas y lesbianas.

Para gobernantes en la generación de políticas públicas:

- Establecer campañas que ayuden a desnaturalizar el acoso sexual y el acoso sexista en el ámbito laboral.
- Establecer sistemas de registros de las denuncias que realizan las mujeres en los diferentes entes públicos: Poder Judicial, Ministerio del Trabajo, Ministerio de la Mujer, Policía Nacional y Fiscalía.
- Publicar y difundir estadísticas de la incidencia de la violencia de género en el trabajo, de manera a visibilizar el fenómeno y las variables que lo afectan.
- Impulsar un sistema de abogacía gratuita y especializada ante la violencia de género, especialmente para las mujeres en situación más vulnerable.
- Desarrollar un sistema de formación constante para jueces y juezas que permita medir avances en los resultados desde una perspectiva de género.

Para actores claves (movimientos, cooperación, etc.):

- Visibilizar la violencia de género en el ámbito laboral como un delito, mediante una estrategia que disminuya su naturalización y potencie a las mujeres (principalmente de manera colectiva) en el acceso a una vida libre de violencia.
- Incluir en las demandas una igualdad sustancial que reconozca las diferencias desde la igualdad formal.
- Facilitar acciones colectivas, mediante una agenda que surja del compartir de las mujeres en las incomodidades, estrategias y obstáculos frente a la violencia de género en el ámbito laboral desde sus diversas identidades.

Estructurales

- Incorporar en la educación formal tanto básica como profesionalizada, especialmente en la Facultad de Derecho, el estudio de las causas de las desigualdades desde una perspectiva de género.
- Incorporar en el presupuesto del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) una línea presupuestaria para el estudio de las desigualdades en el mercado laboral desde una perspectiva de género, promoviendo investigaciones que pongan en diálogo a las diferentes disciplinas.
- Desarrollar un Plan de erradicación de la violencia de género en el empleo de manera tripartita (Sindicatos, Empresas y Estado) y un monitoreo constante de los avances promovidos desde esta instancia.