



La Violencia de Género en el Ámbito Laboral

Reflexiones desde la Vivencia
de las Mujeres Jóvenes
en Paraguay

María Leticia Alcaraz Corrales • Eva María García González
Tannya Mongelós Mayeregger • Teresa Pérez del Río

La Violencia de Género en el Ámbito Laboral

Reflexiones desde la Vivencia
de las Mujeres Jóvenes
en Paraguay

María Leticia Alcaraz Corrales

Eva María García González

Tannya Mongelós Mayeregger

Teresa Pérez del Río

Título

La violencia de género en el ámbito laboral. Reflexiones desde la vivencia de las mujeres jóvenes en Paraguay.

FUNDACIÓN CIRD**Presidente Ejecutivo**

Agustín Carrizosa

Responsable técnico

Rubén Gaete

Equipo de Investigación

María Leticia Alcaraz Corrales

Eva María García González

Tannya Mongelós Mayeregger

Teresa Pérez del Río

Edición y Corrección

Natalia Ferreira Rivarola

Diseño y diagramación

COMcreatividad de Amparito Jiménez de Giralte

Fotografía

Camila Corvalán

Fundación Centro de Información y Recursos para el Desarrollo – CIRD

Avda. Ruy Díaz de Melgarejo 825 c/ Hernando de Rivera, B° Los Laureles

Asunción – Paraguay

Código Postal: 1880

Tel/Fax.: + 595 21 662063 (R.A.)

E-mail: cird@cird.org.py

Web: www.cird.org.py

Tirada: 300 ejemplares

ISBN: 978-99967-33-82-6

Asunción, Paraguay, noviembre de 2016

Esta publicación fue realizada con fondos del CIRD en base a la revisión y profundización de los resultados obtenidos en la Investigación “La violencia laboral hacia las jóvenes. Revisión, propuestas y acción”, realizada entre los años 2012 y 2014, con el financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología – CONACYT, en el marco del Programa PROCENCIA.

Están autorizadas la reproducción y la divulgación del contenido de este material por cualquier medio, siempre que se cite la fuente.

El contenido y opiniones expresadas en los distintos capítulos corresponden exclusivamente a las autoras y no refleja necesariamente las opiniones o puntos de vista del CIRD.

Prólogo	VIII
Introducción	1
La violencia de género en el ámbito laboral. Arquitectura conceptual	4
Aspectos introductorios. La violencia de género y la perspectiva de género	4
La violencia de género en el ámbito laboral. Una visión ampliada	5
<i>El acoso sexual y sexista como formas de violencia de género</i>	6
<i>Entre la sexualidad y el poder</i>	7
<i>Discriminaciones por razón de género en el empleo</i>	8
El acoso sexual y el acoso sexista. Delimitación conceptual	9
<i>Concepto de acoso sexual</i>	10
<i>Tipologías de acoso sexual: chantaje sexual y acoso ambiental</i>	11
<i>Conductas definitorias de acoso sexual</i>	11
<i>Concepto de acoso sexista</i>	12
<i>Conductas constitutivas de acoso sexista</i>	14
<i>El acoso mixto o vengativo</i>	14
<i>Objetivos e intencionalidad del acoso sexual y sexista</i>	15
Incidencia y gravedad del acoso	16
Personas involucradas en la violencia de género laboral	19
<i>Los sujetos agresores</i>	19
<i>Las mujeres víctimas de acoso</i>	21
<i>La situación de las mujeres jóvenes en el contexto laboral</i>	22
<i>La juventud y el trabajo precario</i>	23
<i>Las jóvenes y el trabajo remunerado en Paraguay</i>	24
Los efectos de la violencia de género en el ámbito laboral	24
Aspectos Metodológicos	26
Capítulo I. Naturaleza y manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral	30
Tipologías bajo la que se presenta la violencia de género en el empleo	37
<i>El acoso sexual</i>	37
<i>El acoso sexista</i>	38
<i>El acoso mixto o vengativo</i>	41
El proceso de violencia y su duración	42
El acosador y la jerarquía	43
El acoso, ¿un hecho aislado?	45
Capítulo II. Imaginario en torno a la violencia de género en el ámbito laboral	50
Nociones en torno al concepto de acoso sexual y sexista	51
<i>El acoso sexual: entre la ofensa y la insistencia</i>	51

<i>El acoso sexual tipo chantaje</i>	54
<i>El acoso sexista y vengativo</i>	55
<i>El acoso no solamente proviene de superiores jerárquicos</i>	57
<i>El efecto perjudicial de la violencia de género laboral</i>	57
Percepciones acerca de las actitudes sociales	59
<i>Es algo normal, sucede en todas partes</i>	59
<i>Se espera que las mujeres respondan discretamente</i>	59
<i>El entorno tiende a culpabilizar a las mujeres</i>	61
La interseccionalidad: existen situaciones de vulnerabilidad	63
<i>Las mujeres lo aguantan para no verse perjudicadas</i>	64
<i>Estrategias y posibilidades ante el acoso</i>	65
Capítulo III. Las raíces de la violencia de género en el ámbito laboral	76
Representaciones de la masculinidad y el acoso sexual	76
<i>Repercusiones a nivel cognitivo</i>	88
<i>Repercusiones afectivas y emocionales</i>	91
<i>Repercusiones a nivel conductual</i>	92
Representaciones de la feminidad y el acoso sexual	78
La juventud y el acoso sexual. Factores de múltiple vulnerabilidad	80
La diferencia de poderes	82
El machismo, punto de encuentro entre el acoso sexual y sexista	84
Capítulo IV. Efectos y consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral	88
Repercusiones en el aspecto psicológico y emocional	88
Consecuencias en el aspecto social y relacional	93
Consecuencias laborales y profesionales	95
Problemas de salud mental	96
<i>La búsqueda de apoyo médico y psicológico</i>	98
Capítulo V. Legislación y realidad	100
El marco internacional como avance político para los derechos de las mujeres	101
<i>Sistema Universal, Naciones Unidas</i>	102
<i>Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales</i>	102
<i>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer</i>	103
<i>Sistemas continentales y regionales. Organización de Estados Americanos (OEA) y Mercado Común del Sur (MERCOSUR)</i>	106
Leyes sin enfoque de género: sus implicancias para las vidas de las mujeres	107
Limitaciones del concepto jurídico	111
<i>El acoso sexista, el silencio jurídico</i>	112
<i>Los tipos de acoso sexual</i>	114
<i>La ofensa producida</i>	116
Apuntes en torno a la respuesta judicial	117

Conclusiones	122
Referencias bibliográficas	126
Anexo I. La experiencia vivida	134
Anexo II. Los protocolos de prevención y actuación ante la violencia de género en el trabajo. Análisis de buenas prácticas	148

El imperativo de demostrar la realidad para cambiarla

Me alegra enormemente la publicación de *“La violencia de género en el ámbito laboral. Reflexiones desde la vivencia de las mujeres jóvenes en Paraguay”*, realizada por Leticia Alcaraz, Eva García, Tannya Mongelós y Teresa Pérez del Río, en el Centro de Investigación y Recursos para el Desarrollo (CIRD). Seguramente se preguntarán cómo es posible ponerse feliz con un texto que nos presenta una realidad durísima, como es la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, que conceptualiza, describe y analiza el acoso sexual y sexista.

Los motivos de mi satisfacción son los siguientes:

Cada avance legislativo, institucional o de política pública que hemos logrado las mujeres, se ha debido a la capacidad de identificar el problema, de hacerlo visible, de analizarlo y de mostrar lo injusta que es una situación determinada. Es decir, la investigación, la producción de conocimiento, coadyuva a desnaturalizar las relaciones de poder sostenidas o mantenidas por la violencia. Si las investigaciones llegan a difundirse, a convertirse en parte del debate público, a contrarrestar el *sentido común* patriarcal, llega un momento en el cual, se hace insostenible el mantenimiento de esas relaciones violentas de poder como norma, como deber ser. Ningún avance se ha dado por cariño, por respeto o por amor a las mujeres.

Necesitamos más investigación seria y centros de producción de conocimiento crítico, que produzcan con perspectiva de género, en el Paraguay. Este ha sido un punto de debate en el Seminario organizado por FLACSO Paraguay *“Pasado y presente del pensamiento social paraguayo”*, realizado el 4 y 5 de octubre de 2016. En la mesa en la que se debatió sobre la producción de conocimientos con perspectiva de género, se vio que ésta había disminuido y se había concentrado en pocos centros de investigación en relación a la última década del siglo XX y principios del XXI. En ese sentido, esta investigación tiene como objeto de estudio el acoso hacia las mujeres, las investigadoras son jóvenes y con buen nivel analítico, abriendo el CIRD un espacio a un tipo de conocimiento que antes no producía. Y encima, es una investigación producida con fondos del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

El momento no puede ser mejor para una sociedad que necesita con urgencia conocer y debatir sobre el acoso hacia las mujeres. Hace poco tiempo, en el Congreso Paraguayo se eliminó el acoso político del proyecto de *Ley 5777/2016 de Protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia*. Estoy convencida de que el motivo de esta eliminación no ha sido necesariamente no querer proteger a las mujeres, sino que, al no contar con investigaciones que hagan visible el problema en el Paraguay, se supone que aunque exista ese problema en otros países, no es el caso paraguayo. En cambio, las integrantes del “Grupo Impulsor” relatan que en los talleres y reuniones con mujeres de diferentes partidos políticos, éstas no paran de narrar ejemplos de acoso en el ámbito político.

A ello debemos sumar que el Paraguay se comprometió a cumplir la Agenda 2030 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. La igualdad de género está incluida en la mayoría de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, pero además el Objetivo 5 es el de “Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas”. A eso se suma el objetivo 8 de “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el

trabajo decente para todos". El trabajo decente no implica solamente sueldo mínimo, jornadas laborales legales o derecho a la jubilación, sino también el derecho de las mujeres a trabajar en espacios libres de violencia de género, incluyendo el acoso sexual, el acoso laboral y el acoso sexista. Pero además la 61ª Reunión de la Comisión Social y Jurídica de la Mujer de las Naciones Unidas, que se realizará en el mes de marzo de 2017 en New York, tiene como tema *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*.

No olvido que en 1997, hace 20 años, hicimos con Myrian González una investigación para la Unión Industrial Paraguaya (UIP) publicada como *"Mujeres en la industria. Situación de las trabajadoras y empresarias en el área metropolitana de Asunción"*. Para nosotras fue muy positivo que a pesar de encontrar numerosos problemas, éstos eran reconocidos y coincidentes entre las obreras, las profesionales y las y los empresarios, menos en un punto: mientras las obreras y profesionales narraron casos de acoso, el empresariado negaba que hubiese habido casos en sus empresas. Con investigaciones como *"La violencia de género en el ámbito laboral. Reflexiones desde la vivencia de las mujeres jóvenes en Paraguay"* se hace innegable la existencia de acoso sexual y sexista hacia las mujeres.

El reciente reconocimiento de un problema histórico

En el año 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, CEDAW por sus siglas en inglés. Este instrumento, el más importante de los derechos humanos para las mujeres, incluye artículos creativos como el 5º, que explicita que la cultura en ningún caso puede ser considerada como justificación del mantenimiento de discriminaciones contra las mujeres. Es más, por ese artículo los Estados Parte de la CEDAW se comprometen a tomar acciones para eliminar los estereotipos de superioridad de un sexo sobre el otro.

Pero la CEDAW no tiene artículo sobre violencia. He entrevistado a doña Aida González y a Esther Velis, dos de las tres latinoamericanas que integraron el equipo de redacción de la CEDAW. Doña Aida me dijo que el Comité de Redacción había incluido un artículo sobre la violencia hacia las mujeres, pero que no hubo un solo país del mundo dispuesto a apoyar ese artículo, ni siquiera apoyaron los países escandinavos que eran en ese tiempo y lo siguen siendo, los más avanzados en igualdad y no discriminación de las mujeres. Todos consideraban que era una cuestión privada en 1979, hace unos 37 años. Lo relatado por doña Aida me lo confirmó Esther Velis.

El Comité CEDAW sacó dos recomendaciones generales sobre violencia, la 12 (1989) y la 19 (1992), con ello se ha subsanado la ausencia de un artículo sobre violencia, ya que todos los Estados Parte de la Convención, que actualmente son 189, informan sobre violencia tanto en sus informes iniciales como en los periódicos. Es más, ya existe jurisprudencia del Protocolo Facultativo de CEDAW, utilizando la Recomendación General 19.

En el año 1994 la Organización de Estados Americanos (OEA) dio un salto formidable, aprobando la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer*, conocida como *Convención de Belém do Pará*. La delegación paraguaya ante la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) tuvo una activa participación en su elaboración. Fueron muchas las que trabajaron y en su homenaje nombraré a dos de ellas: la entonces Ministra de la Mujer, Cristina Muñoz, y Esther Prieto. Por primera vez en la historia se consagró el derecho a una vida libre de violencia y se protege a las mujeres de la violencia física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito privado como en el público y el ejercido por agentes estatales. Muy rápidamente, los países latinoamericanos y caribeños ratificaron el instrumento y se expandieron leyes contra la violencia hacia las mujeres, inicialmente como

leyes contra la violencia doméstica o intrafamiliar y posteriormente, como leyes integrales. La jurisprudencia de *Belém do Pará* es importante, tanto por su aplicación en los países latinoamericanos y caribeños, como por su utilización por la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Además, el mecanismo de seguimiento instalado en la Comisión Interamericana de Mujeres, el MESECVI, elabora formidables informes hemisféricos al respecto.

Igualmente, es sumamente positivo que el Consejo de Europa aprobara el llamado *Convenio de Estambul (Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica)* en el año 2011 que entró en vigencia en agosto de 2014. De esa manera ya son dos regiones del mundo que cuentan con instrumentos contra la violencia hacia las mujeres.

La brecha entre el derecho y el uso del derecho en el Paraguay

En octubre de 1993 se publicó en la Gaceta Oficial el *Código del Trabajo* la Ley 213/93, cuyo artículo 81 disponía que "Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes..." y se enumeraban 23 literales, de la a) hasta la v). Dos años después, en el año 1995, en la primera modificación del *Código del Trabajo* en el periodo democrático, la Ley 496/95, gracias a las feministas, a la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República y a *Belém do Pará*, se incorporó un literal w) al artículo 81 que dice: "Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico". Es decir, que se creó un mecanismo de sanción al acoso sexual, se convirtió en causa de despido justificado del acosador.

Es más, por la misma Ley se modificó el inciso del artículo 84 del *Código del Trabajo* que dice "Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes: (...) d) Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, sus padres, hijos o hermanos". En este caso, la persona acosada puede renunciar y tiene derecho a ser indemnizada según el artículo 85 del *Código del Trabajo*. Este artículo es especialmente relevante ya que se puede presentar el caso de que el acosador sea el mismo patrón, dueño de la empresa.

Además, entre los hechos punibles contra la autonomía sexual incluidos en el *Código Penal* (Ley 1160/97) se incluye tanto el abuso sexual en personas indefensas, internadas y el acoso sexual. Obviamente todo ello se da bajo la sombrilla de la *Constitución* de 1992, que consagró la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por ningún motivo, y reitera esos principios a lo largo del texto, como bien se refleja en el estudio realizado por el CIRD.

Ahora bien, el estudio nos muestra justamente la desprotección en la que se encuentran las trabajadoras jóvenes en el Paraguay, a pesar de las leyes que las protegen. El acoso sexual es de difícil demostración y generalmente no hay testigos, o se logra algún tipo de demostración solamente en los casos en los cuales la conducta del acosador se reitera con varias mujeres.

De especial relevancia para conocer la situación en la administración pública del Paraguay ha sido la "*Primera encuesta sobre discriminación y acoso en la Función Pública*" realizada en 2010 por la Secretaría de la Función Pública con una formidable muestra de 1000

casos, recabando los datos en numerosas instituciones públicas. Un año después, se creó el Centro de Referencia y se instaló la línea telefónica 167 para consultas gratuitas en casos de violencia, acoso o discriminación. Debe recordarse que el *Plan de Igualdad y No Discriminación en la Función Pública*, mencionado en el presente estudio, contenía toda una línea de Instituciones Libres de Violencia y Discriminación. A eso se agrega que en el año 2012 se aprobó por Resolución el *Protocolo de Atención para casos de acoso laboral y sexual en la Función Pública*. Se trataba de una vía administrativa para casos que no habían sido aún denunciados penalmente. Apenas habían comenzado a recepcionarse denuncias y se encaminaron los mecanismos, pero lamentablemente desde el año 2014 ya no funcionó más la línea telefónica 167, se excluyó el acoso sexual del *Protocolo de Atención* y actualmente solamente se aceptan denuncias por notas dirigidas al Ministro de la Función Pública. No se sabe si se recibió alguna denuncia ni qué curso siguieron.

Como puede verse, la Ley e incluso la adopción de políticas públicas pueden ser insuficientes si no se difunden, si las mujeres no las hacen suyas, si no hay confianza en los mecanismos y si éstas no tienen continuidad. Pero lo bueno es que tenemos los instrumentos legales que protegen a las mujeres y la presentación de "*La violencia de género en el ámbito laboral. Reflexiones desde la vivencia de las mujeres jóvenes en Paraguay*" nos ofrece una oportunidad valiosa para recuperar lo avanzado, de hacer vivo al Derecho y de lograr el empoderamiento económico de las mujeres, sin que sean sometidas a acoso sexual o sexista y sin que éstos sigan quedando impunes.

El estudio del CIRI me ha dejado inquieta, sobre todo por la desprotección de las trabajadoras del servicio doméstico, que son los únicos casos presentados en los que el acoso se convirtió en violación sexual impune. Este es uno de los temas a profundizar y eso se logra solamente con investigaciones como la presente.

Espero que tanto el CIRI como CONACYT abran una agenda de investigación sobre la problemática abordada en este estudio, que se profundice y amplíe el conocimiento, que se lo difunda suficientemente y que las mujeres jóvenes logren su autonomía económica sin riesgo de acoso y violencia, sexual y sexista, actualmente impunes en el Paraguay real.

Me encantaría también que las investigadoras puedan desarrollar estrategias de difusión del trabajo, que cuenten con herramientas a partir del mismo y que no se cansen, que sigan produciendo conocimientos que tanto necesitamos.

Line Bareiro
Asunción, noviembre de 2016

Introducción

El presente trabajo trata sobre una experiencia común para muchas mujeres trabajadoras: la violencia de género en el trabajo, que de forma explícita han sido capaces de dar voz a este hecho y a los fenómenos a través de los cuales se manifiesta, el acoso sexual y el acoso sexista¹. A través de sus experiencias, analizaremos las causas directas y transversales que operan para que las mujeres sean contempladas como sujetos coercionables; inscrita esta concepción en el ideario social de corte heterosexista y “masculinizante”, donde “La Mujer” puede llegar a ser un concepto manipulable en función del dispositivo sexo/género imperante a lo largo de la historia.

A través de este estudio, en el que se recoge el testimonio directo de mujeres jóvenes en el ámbito laboral, se expondrá la conducta vejatoria a la que muchas son expuestas por el simple hecho de ser mujeres. Analizaremos cuáles son las formas de agresión -sutiles o no-, por las que se mantiene a las mujeres en una situación de subordinación social y laboral, bien sean expresadas éstas de forma directa, o bien subyacentes en la interacción cotidiana entre hombres y mujeres.

Entender la violencia de género en el empleo hacia las mujeres jóvenes, supone posicionarnos desde un punto de vista concreto:

En primer lugar, al tratarse de fenómenos que les ocurren específicamente a las mujeres, implica necesariamente abordar la cuestión desde la perspectiva feminista, aunque esto no ha sido siempre así. En ciertas ocasiones, el desarrollo teórico de esta cuestión ha ido íntimamente ligado a cuestiones judiciales, políticas o a través de los medios de comunicación, que no han tenido en cuenta la perspectiva de género y mucho menos han garantizado instrumentos que fomenten la sensibilización necesaria. Todo esto ha generado una serie de mitos e ideas preconcebidas sobre la cuestión, muchos de los cuales aún perviven en la actualidad. Por ello, hemos creído necesario establecer una cimentación teórica fuerte desde este marco.

Los feminismos han abordado de forma íntegra la idea de la mujer en el escenario público, en tanto que constituyen el paradigma que ha pugnado por situar a hombres y mujeres en sociedad de forma igualitaria y equitativa. La situación de las mujeres, invisibilizada en todos los contextos y en la historia, ha necesitado un movimiento social/identitario que las situara en la sociedad misma, dotándolas de un discurso propio. Por tanto, es el feminismo, en sus distintas corrientes, el paradigma que ha instrumentalizado la voz de las mujeres –históricamente silenciada-, para articular un artefacto socio-político en la sociedad heteronormativa en la que se inscribe. Abordar la cuestión de la violencia de género supone, pues, hablar de feminismos, en cuanto constituyen el dispositivo que ha venido a deconstruir el control hegemónico del hombre en sociedad.

En segundo lugar, debemos reconocer que tanto el acoso sexual como el acoso sexista son fenómenos muy extendidos y cotidianos, es decir que sobrepasan los límites laborales. No obstante, este trabajo se centrará en la articulación de la violencia de género en el ámbito laboral; refiriéndonos a que el ámbito de aplicación será la relación de trabajo, ya sean las conductas que se manifiestan en el mismo lugar de trabajo, o que siendo desarrolladas fuera

¹ Con este término nos referimos al acoso en el ámbito laboral que se manifiesta en función del género de las trabajadoras, pero que no tiene que ver con motivos de sexualidad, sino con los roles y los estereotipos de género que se suelen atribuir a las mujeres.

de éste, están estrechamente relacionadas o son consecuencia directa de dicha relación. Además, nos contextualizamos en un entorno muy concreto, pues ante todo, nos interesa poder abordar la cuestión en nuestro ámbito más inmediato, la ciudad de Asunción y municipios del Departamento Central.

Finalmente, nos centraremos en cómo se manifiesta este fenómeno en las mujeres jóvenes. Aún no se ha explorado de forma específica el alcance de la violencia de género en este sector de la población, sin embargo, todos los estudios realizados hasta el momento insisten en caracterizarlo como uno de los colectivos más vulnerables. De este modo, centrar el estudio en este grupo etario nos permitirá comprobar cómo se manifiesta la violencia de género en el empleo de forma específica, según las particularidades concretas de este colectivo de mujeres que, por su juventud, comprendemos que viven una condición de género concreta, una posición socioeconómica y unas características de trabajo y contractuales distintivas, entre otras particularidades. En este punto, introduciremos el paradigma de la interseccionalidad (o el análisis de las múltiples estructuras de opresión) para obtener una aproximación más integradora de la situación que viven estas mujeres.

En este contexto, se planteó el proyecto de investigación “La violencia laboral hacia las mujeres jóvenes. Revisión, propuestas y acción”, el cual ha sido ejecutado por la Fundación Centro de Información y Recursos para el Desarrollo – CIRD, en el período comprendido entre diciembre de 2012 a marzo de 2014. Para ello, se contó con el apoyo y financiación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología del Paraguay – CONACYT, en el marco del Programa Paraguayo para el Desarrollo de la Ciencia y Tecnología – PROCIENCIA.

El objetivo principal de esta investigación fue:

Analizar la violencia de género en el ámbito laboral (acoso sexual y acoso sexista) hacia las mujeres jóvenes, revisando la percepción que las mismas tienen sobre estos fenómenos y los aspectos que actualmente no son contemplados por las políticas públicas, con el fin de elaborar propuestas de mejora sobre esta situación.

El enfoque utilizado se encuadró dentro de la investigación-acción y la metodología cualitativa, lo que permitió un acercamiento a partir de la propia experiencia de las jóvenes. En este marco, se realizaron entrevistas semiestructuradas con mujeres jóvenes que habían sufrido acoso sexual y/o sexista, entrevistas con gestoras de situaciones de acoso y con otras informantes clave, principalmente procedentes de instituciones públicas. También, se llevaron a cabo grupos focales para indagar acerca del imaginario presente sobre el acoso sexual y el acoso sexista que existe entre las mujeres jóvenes.

Paralelamente al relevamiento y análisis de datos, también se mantuvieron diferentes contactos con representantes de algunas instituciones públicas, a través de los cuales se trató de incidir efectivamente en sus agendas a partir de los resultados de la investigación. Estas acciones guardaron relación con una de las motivaciones principales de este estudio, que es visibilizar las realidades que viven las mujeres jóvenes en sus trabajos, como forma de incidir en la orientación de políticas públicas dirigidas a mejorar los mecanismos de protección, así como aumentar la incidencia de las acciones de sensibilización para erradicar estas formas de violencia.

El equipo técnico de esta investigación se conformó de forma interdisciplinar, lo que permitió abordar el análisis de esta cuestión desde diferentes perspectivas y campos, como la sociología, el derecho y la psicología, bajo el prisma común de la epistemología feminista. Además, teniendo en cuenta que el equipo estuvo conformado por investigadoras de dos países: Paraguay y España, se realizó un ejercicio comparativo que permitió un enriquecimiento mutuo. Evidentemente, los contextos a nivel económico, político y social difieren mucho entre Paraguay y España, pero este factor nutrió el conocimiento sobre la problemática, dado el desarrollo histórico y jurídico con que cuenta España en torno a la violencia de género en el ámbito laboral.

Todo ello nos permitió realizar un acercamiento preliminar a la violencia en el ámbito laboral hacia las mujeres jóvenes, conocer los aspectos relacionados con sus manifestaciones, cómo perciben este problema las personas afectadas, quiénes denuncian y las medidas de protección aplicadas, así como otras manifestaciones del problema; con el último objetivo, de poder intervenir y realizar propuestas de mejora sobre esta situación.

La violencia de género en el ámbito laboral.

Arquitectura conceptual

Eva M. García González

Aspectos introductorios. La violencia de género y la perspectiva de género

La existencia de determinadas formas de violencia que sólo se perpetran contra las mujeres, pone de manifiesto la precariedad social en cuanto al re-conocimiento del simbolismo identitario, donde ambas categorías (mujer/hombre) se enfrentan en una dicotomía que los separa y los distancia de la equidad.

Cuando hablamos de violencia de género, hemos de delimitar el contexto en el que ésta se inserta. Para ello, conviene puntualizar, que la sociedad –y la historia por analogía- ha posibilitado, constituido y mantenido a través del tiempo, la división jerarquizada de los seres humanos a razón de su sexo, ejecutando para ello toda una suerte de instituciones (religión, sistema jurídico, educación, etc.) que han servido de soporte del mundo heteronormativo que conocemos. Hombres y mujeres en sociedad, han devenido en formas identitarias polarizadas y confrontadas, en tanto el sistema patriarcal imperante ha determinado a las personas apelando a su sexo como sistema de (auto) reconocimiento mutuo (género), donde la hegemonía de “lo masculino” ha permitido la cosificación de “lo femenino” a través de estereotipos y roles excluyentes.

La violencia de género –comprendida como sinónimo de violencia hacia las mujeres-, viene a designar el punto crítico de la interacción simbólica de los géneros, suponiendo una ruptura de valores sin precedentes, que abarca no solamente la destrucción de valores humanos, sino que abre una brecha en la concepción de las personas sexuadas, en tanto que evidencia la legitimidad del hombre sobre la mujer, a la vez que se demuestra la preeminencia de lo heteronormativo. De ahí que en la actualidad, también pueda considerarse que la violencia de género pueda afectar a mujeres y hombres no heterosexuales, haciéndolos susceptibles de padecer el mismo tipo de coerción sexista, como herencia del heteropatriarcado.

De la diferente terminología que se ha venido empleando (violencia contra la mujer, violencia sexista, malos tratos...), se ha extendido el uso del término violencia de género, pues el concepto género² contiene un potencial explicativo que no contiene el resto (Osborne, 2009). Éste señala las diferencias entre los valores, expectativas, roles y funciones sociales que son atribuidos a cada persona en función de su sexo (distintas adscripciones, pero sobre todo de diferente valor), y hace hincapié en las desigualdades existentes en las relaciones hombre-mujer, destacando que son relaciones de poder que se perpetúan mediante distintos instrumentos, entre ellos, la violencia. Por tanto, con el término violencia de género se enfatiza que éste es un mecanismo que los hombres emplean para mantener su posición privilegiada de poder.

Partimos de la idea del dimorfismo sexual, que servirá como base para la comprensión del sistema sexo/género dentro de los parámetros de la normalización social. Originalmente, el

² Recordemos que el género, como categoría analítica, alude a todas aquellas construcciones simbólicas e imaginarias elaboradas culturalmente que mediatizan las maneras de sentir, pensar y actuar de hombres y mujeres en una sociedad específica.

Partimos de la idea del dimorfismo sexual, que servirá como base para la comprensión del sistema sexo/género dentro de los parámetros de la normalización social. Originalmente, el género se definió para circunscribir los aspectos socioculturales asignados a hombres y mujeres, restringiéndolos a sus características anatómicas y fisiológicas y atribuyéndose un conjunto de conductas y roles a cada parte del par. Sin embargo -por analogía-, el sistema sexo/género hace referencia a las formas de relación establecidas entre hombres y mujeres en sociedad, subordinadas al sistema de poder que define las condiciones sociales. Gracias al análisis crítico de las teorías feministas, el paradigma sexo/género quedará cuestionado e interpelado a ser comprendido como construcción cultural y no biológica.

Hablar del sistema sexo/género nos hace posicionarnos en el pensamiento foucaultiano. La apelación de los géneros -la construcción social de los cuerpos sexuados-, se constituye en el discurso que deja entrever que hombres y mujeres se construyen en la práctica social, ampliando así la frontera del pensamiento biologicista. Según el pensamiento posestructuralista, -del que tomamos a Michel Foucault como máximo representante-, la propia subjetividad femenina queda delimitada dentro de las prácticas discursivas y de poder, poniéndose en evidencia que el binomio de "lo masculino" y de "lo femenino" es fruto de las relaciones sociales y no de la propia naturaleza (Foucault, 2012 [1976]). Este entendimiento dotó a la perspectiva feminista de una poderosísima herramienta a la hora de comprender la división de los géneros para, esta vez, comprenderla dentro del orden social donde se justifican y reproducen las relaciones de sometimiento de un sexo hacia el otro.

Las identidades no son por tanto naturales, sino que son efectos de dispositivos de poder. Por lo tanto, como categorías, están sujetas a ser deconstruidas, reinterpretadas. Desde el feminismo, o más bien, desde los feminismos, se ha situado a la mujer como producto discursivo en el que se insta a cuestionar: ¿qué es ser mujer?

El feminismo contemporáneo (entendido en su pluralidad) establece que la sociedad se divide de forma real y simbólica, desvelando la pervivencia de las relaciones de poder de un sexo sobre otro y por lo tanto, evidenciando que la construcción social del sexo/género es, así mismo, la construcción social de las desigualdades. El compromiso de los distintos feminismos converge en la emancipación de la mujer en cuanto a identidad, alejándolas del androcentrismo, reapropiando la propia historicidad de las mujeres en la que se descubre un nuevo sujeto socio-político y donde el poder es reasignado a la propia categoría a la que pertenecen. Es decir: se devuelve el poder a las propias mujeres.

La violencia de género en el ámbito laboral. Una visión ampliada

La violencia de género en el ámbito laboral se manifiesta a través de dos fenómenos distintos pero interrelacionados: el acoso sexual y el acoso por razón de género o acoso sexista, que de forma general ponen de manifiesto la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

De cara a obtener una visión más amplia sobre esta cuestión, es necesario situar estos fenómenos en torno a tres grandes cuestiones: por un lado, resulta ser otra de las manifestaciones de la violencia que se perpetra contra las mujeres por el simple hecho de serlo, con lo cual, habrá que enmarcarlo en el ámbito más general de la violencia de género; fruto de ello, hay que considerar que el carácter sexual o sexista de este tipo de violencia se diluye con el de las relaciones de poder entre los géneros; y en último lugar, al producirse en un contexto laboral, se verá influenciada por la configuración del mercado de trabajo y las relaciones que en éste se establecen, a menudo marcadas por el sexismo y otras discriminaciones por razón de género.

El acoso sexual y sexista como formas de violencia de género

De forma convencional, se suele asumir que la violencia de género sólo se circunscribe a la violencia perpetrada en el ámbito familiar o a manos de la pareja sentimental (Osborne, 2009), aunque cabe destacar que dicho fenómeno comprende un entendimiento más complejo. Nuestras instituciones sociopolíticas han contribuido a que salga a la luz este fenómeno y a que se produzca un rechazo social generalizado ante este tipo de violencia. Aunque como contrapartida, esta visión generalizada, contribuye a invisibilizar o al menos a mostrar una menor preocupación por otros tipos de manifestaciones de la violencia sexista, como es la que se da en el ámbito laboral. Algo similar ocurre con los medios de comunicación, que únicamente suelen prestar atención al asunto cuando roza el escándalo o la morbosidad.

Sin embargo, desde un punto de vista sociológico, el concepto *violencia de género* resulta ser mucho más amplio. Ya desde 1993, cuando la Asamblea General de Naciones Unidas aprobara la "Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer" (48/104 de 20 de diciembre), ésta se definió en su artículo 1 como:

Todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Entre los actos que especifica la ONU, se incluyen toda forma de violencia física, psicológica o sexual, ya sea perpetrada en el ámbito familiar, en la comunidad en general (y aquí se incluye el acoso y la intimidación sexual en el trabajo), incluso cuando es tolerada por el Estado.

Consecuentemente, se puede entender que tanto el acoso sexual como el acoso sexista, se configuran por las mismas características que delimitan a la violencia de género en un sentido amplio.

En primer lugar, que constituyen fenómenos estructurales, cuyo fundamento se encuentra en la misma organización social y el modo en el que se encuentran establecidas las relaciones de género. La división patriarcal entre los espacios públicos y privados, ha mantenido durante tiempos pretéritos a la mujer en una situación de inferioridad socioeconómica. En este sentido, el acoso contra las mujeres ha servido como instrumento masculino para afirmar y mantener su situación de dominación, concibiéndose como "un precio que las mujeres que pretenden salir del rol asignado e integrarse en el mercado de trabajo deben pagar para mantenerse en él" (Pérez del Río, 2009a, p. 148-149).

En segundo lugar, que son un mecanismo de control de "todas" las mujeres, puesto que, aunque no todas las mujeres sean agredidas, cualquiera puede serlo. Las continuas alertas de los medios de comunicación sobre las agresiones y la muestra pública de los cuerpos ejemplificadores o disciplinados (Femenías y Soza, 2009), recuerdan a todas las demás la vulnerabilidad inmanente al hecho de ser mujer, produciéndose un efecto intimidatorio sobre el resto.

En tercer y último lugar, que estas manifestaciones representan el extremo de un continuo de conductas que se consideran normales. Pensemos, por ejemplo, en el modelo prototípico de galantería viril, desde el cual se considera *normal* piroppear a las mujeres en lugares tan impropios y aparentemente neutrales como son los lugares de trabajo. Pero la

permissividad social a la violencia adopta formas menos sutiles. Desde el mismo sistema de socialización, se tolera e incluso se promueve un modelo de género masculino construido a través de cierta dosis *normal* y *apropiada* de agresividad.

Todo lo anterior deriva en que haya existido y siga existiendo una gran tolerancia hacia este tipo de violencia. Además, específicamente en el ámbito laboral, hay una tendencia al ocultamiento, tanto por parte de las empresas como de las propias mujeres acosadas, que suelen sentir una mezcla entre culpabilidad y vergüenza, contribuyendo a que estos hechos se invisibilicen y que transiten inadvertidos por nuestra realidad sociolaboral. Por ejemplo, lo que se ha venido llamando *subjetividad* ante la percepción del acoso, es decir, que una situación se defina como acoso dependiendo de la interpretación que realice la mujer, sólo indica lo naturalizadas que están estas conductas, y que dependiendo del grado de sensibilización o conocimiento que se tenga sobre esta opresión, se podrá nombrar la experiencia como tal o por el contrario, naturalizarla como algo *normal*.

Entre la sexualidad y el poder

El segundo eje sobre el que se parapeta la cuestión es que el acoso contra las mujeres se manifiesta como un reflejo de las relaciones de poder. En este sentido, se creó un intenso debate desde que se empezó a hablar del acoso sexual, sobre si la cuestión subyacente era la sexualidad o el poder, y sobre si este poder provenía de la jerarquía o de las desigualdades de género; o dicho de otro modo: si se emplea el poder para conseguir sexo, o si se utiliza el sexo para obtener poder (Wise y Stanley, 1992 [1987]). En un primer momento tomó fuerza la primera consideración, relacionándose el acoso sexual con el abuso del poder jerárquico, identificándose únicamente los casos ejercidos por los jefes o cargos superiores. Sin embargo, a medida que se fue ahondando en el asunto, se evidenciaron situaciones donde el agresor era un igual, e incluso casos de hombres en posiciones jerárquicas inferiores que también acosaban a sus jefas, lo que obligó a replantear la cuestión.

La concepción de poder foucaultiana es interesante por señalar los instrumentos que permiten las relaciones de poder entre los sexos y de esta forma, poder analizarlos. En el caso que nos ocupa, es la propia institucionalización histórica del pensamiento machista el que nos sirve como ejemplo sin precedentes a la hora de explicar el fenómeno del acoso, en tanto es el propio dispositivo de género, el que posibilita la idea de la supremacía del hombre para llegar a sobrepasar el límite discursivo (las instituciones, las leyes, la doctrina moral) y apropiarse ya, del mismo cuerpo de la mujer. En palabras del propio Foucault (2012):

La sexualidad aparece más bien como una vía de paso para las relaciones de poder, particularmente densa: entre hombres y mujeres, jóvenes y viejos, padres e hijos, educadores y alumnos, sacerdotes y laicos, gobierno y población. En las relaciones de poder la sexualidad no es el elemento más inerte, sino, más bien, uno de los que están dotados de la mayor instrumentalidad: utilizable para el mayor número de maniobras y capaz de servir de apoyo, de bisagra, a las más variadas estrategias (p. 99).

Contra las concepciones absolutistas del poder, como una característica que se tiene o no se tiene en función de la jerarquía, Wise y Stanley (1992) ofrecen una concepción interactiva, esto es, que el poder es un producto elaborado que se obtiene a través de los resultados de las interacciones sociales. De este modo, el poder se ve configurado a través del contexto en el que se ejerce, es decir, que resulta variable según el momento, la cultura, la clase social y por supuesto, el género y la política sexual. Estas autoras entienden que son principalmente el género y la política sexual, las que dotan de mayor poder a los hombres, más que la jerarquía laboral que se ostente en determinado momento. En este sentido, comprenden que la

sexualidad en este tipo de conductas es de carácter secundario, puesto que sobre todo se trata de un abuso de poder masculino. En sus propias palabras: “el acoso sexual está sólo tangencialmente relacionado con la cuestión de la sexualidad: opera por su intermedio, y no consiste en ella” (p. 101).

Concepciones más recientes también nos demuestran que no se puede entender la relación entre la sexualidad y poder en términos dicotómicos. Un estudio más profundo sobre la cuestión, nos permite comprender que la sexualidad es uno de los ámbitos donde más se escenifica y se ejerce el poder de género. La opresión hacia las mujeres ha hecho que cualquiera pueda ser cosificada, reducida a un mero objeto sexual, con lo cual, nuestra subjetividad puede ser aniquilada mediante diversos instrumentos, entre ellos, el sexo y la violencia. Pernas y Ligeró (2003), mediante un acercamiento cualitativo, demostraron que el poder sexual en el trabajo se podía emplear para satisfacer intereses de lo más diversos, entre ellos, cohesionar al grupo de varones, agrandar el propio ego o *poner en su sitio* a una mujer que ambicione demasiado. De este modo, el acoso sexual no es sólo un mecanismo de poder, sino también un fin en sí mismo: “su ejercicio es ejercicio del poder y puede perseguir tantos fines como existen en el mundo del trabajo, incluso el de satisfacer un deseo sexual” (p. 130).

Discriminaciones por razón de género en el empleo

Puesto que la violencia de género se produce en un contexto laboral, se verá influenciada por cómo se configura el mercado de trabajo y las relaciones (de género) que en éste se establecen. Este fenómeno, se relaciona con unos entornos laborales sexistas, en los que también se producen otros actos de discriminación contra las mujeres. El mercado de trabajo se encuentra segmentado de forma vertical, ocupando las mujeres los lugares más bajos de las clasificaciones profesionales y en el que existe un techo de cristal que nos impide promocionar; y también se encuentra segregado horizontalmente, produciéndose la feminización de determinados sectores económicos, como el sector servicios y sobre todo, en las profesiones que tienen una concordancia con el rol de género asignado. Además, existe un alto nivel de atipicidad en los contratos de trabajo de las mujeres, como temporalidad, trabajo a tiempo parcial y precariedad. Sin olvidar la discriminación salarial, llegando a cobrar menor salario que los hombres por trabajos de igual valor. Estos fenómenos, lejos de ser hechos aislados o residuales, siguen siendo prácticas cotidianas y muy extendidas en las relaciones laborales.

En esta amalgama de exclusiones y discriminaciones, se enmarca la violencia de género en el empleo, resultando ser la manifestación más cruenta y más devastadora de la discriminación de la mujer a nivel laboral. Más cruenta porque no sólo atenta contra unas condiciones laborales ya penosas, sino porque además pone en riesgo la salud y la propia vida de las personas que la padecen. Y más devastadora porque, como veremos, es una actuación pluriofensiva, que viola a su vez varios derechos fundamentales, y que tiene efectos brutales tanto a nivel individual, como comunitario y social. La relación entre ambos tipos de acoso y la discriminación de género no siempre ha sido reconocida, puesto que, como hemos visto, muchos la consideraron una cuestión de sexualidad; en tanto que se aprecie la relación de poder de género subyacente, estas dudas desaparecen. En efecto, la violencia de género como instrumento masculino para mantener su posición privilegiada, se ha transferido al empleo desde que las mujeres nos fuimos incorporando a éste, y aún sigue manteniéndonos en una situación económica y social rebajada. De este modo, se aumenta la rotación femenina y por tanto, la dependencia económica, se nos impide ascender y se consigue retener los mejores puestos para los hombres, perpetuándose así las desigualdades de poder y de influencia política.

El acoso sexual y el acoso sexista. Delimitación conceptual

El término acoso sexual fue acuñado por el movimiento feminista norteamericano de los setenta, que denunciaba una serie de prácticas y actitudes de los hombres (no necesariamente de carácter sexual) ante la realidad laboral de las mujeres, que dificultaban su integración o restaban su valor profesional (Pernas, Román, Olza y Naredo, 2000b). En este primer momento, el término contemplaba dentro de sus límites lo que hoy conocemos como acoso sexista. Sin embargo, el asunto tomó repercusión a través del ámbito judicial y desde su apropiación por parte de los medios de comunicación, que únicamente resaltaban los actos más extremos de carácter sexual que rozaban el delito, lo cual favoreció la creación de una serie de prejuicios y estereotipos en torno al tema³. Estos hechos, no solamente tuvieron una influencia notable sobre la opinión pública, sino también en una serie de investigaciones y estudios, y posteriormente en la regulación normativa, que únicamente contempló el acoso sexual, invisibilizando las denuncias del feminismo que argumentaban ambos fenómenos como manifestaciones del sexismo.

Desde las teorías feministas, se ha considerado, pues, el acoso sexual como el extremo de un continuo de conductas normalizadas y permisibles que evidencian el sexismo persistente en los ambientes laborales. Desde este marco interpretativo, la raíz del problema no sería la intención sexual, sino una afirmación del poder de género. Por ejemplo, Wise y Stanley conceptualizaron el acoso sexual como: "una conducta masculina indeseada e intrusiva, de la clase que sea, impuesta a una mujer" (Wise y Stanley, 1992, p. 14). Estas autoras ofrecen una concepción amplia, más allá del ámbito laboral, e indistintamente de que el acoso sea sexual o sexista, puesto que abarca cualquier tipo de intromisión en las vidas de las mujeres, ya sea en sus sentimientos, sus pensamientos, en su tiempo o en su espacio, y en sus cuerpos. A pesar de ello, la perspectiva feminista y su discurso han discurrido en paralelo a la concepción institucional y jurídica sobre el tema (y también a la que han difundido los medios de comunicación), que han tendido en centrarse en los actos más extremos de carácter sexual. Durante la revisión teórica realizada, nos topamos con el inconveniente de que muchos de los estudios e investigaciones al respecto, o bien se centran únicamente en el fenómeno del acoso sexual, o bien, desde teorías feministas, subsumen el concepto de acoso sexista dentro del primero.

En la actualidad la tendencia es legislar ambos fenómenos por separado, considerando por un lado el acoso sexual y por otro el acoso sexista, dentro del espectro más amplio de la violencia de género en el ámbito laboral. Sin embargo, esta última categoría ha tenido más repercusión en los países de la Unión Europea, teniéndose que amparar en Latinoamérica en la categoría más amplia del acoso moral (acoso laboral o mobbing). No obstante, de este modo, se invisibiliza la causa real del fenómeno, que es el género, es decir, el simple hecho de ser mujer y las construcciones socioculturales asociadas.

³ Entre ellos, que se considere únicamente el carácter sexual y no el carácter sexista o de las relaciones de poder entre los géneros; que el acoso sexual es un fenómeno unisex del que pueden ser objeto tanto hombres como mujeres; que la mujer con su conducta haya provocado el acoso; que suele ser un medio utilizado por muchas mujeres para sacar provecho sobre el tema; y una larga lista de etcéteras.

Concepto de acoso sexual

En la mayoría de definiciones revisadas, encontramos ciertas insuficiencias, que pueden dejar de lado algunas manifestaciones del acoso sexual que difícilmente serían amparables en sus criterios (ver al respecto el capítulo 5, “Legislación y realidad”). Para el objeto de nuestro estudio hemos adoptado una definición de acoso sexual lo más concreta posible, que además recoge las acepciones más comúnmente aceptadas por la doctrina:

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, p.15).

Algunas características que podemos resaltar de esta definición son las siguientes:

1. Resulta lo bastante amplia como para abarcar todos los comportamientos de acoso sexual; al considerar “toda conducta de naturaleza sexual” se engloban tanto los comportamientos verbales, no verbales y físicos de connotaciones sexuales;
2. Se determina el ámbito de actuación para que exista acoso sexual a la relación de trabajo, es decir, que no es posible limitarlo sólo a cuando ocurre en el centro de trabajo (espacio físico). Así, puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo, pero la relación entre el acosador y la víctima está determinada directa o indirectamente con su relación laboral;
3. También es necesario señalar que en esta definición se ha omitido cualquier referencia a la indeseabilidad de las conductas sexuales. La mayoría de las definiciones sobre acoso sexual establecen como criterio definitorio que estas conductas sean *no deseadas* o *no consentidas*, como un intento de diferenciar el acoso sexual de los comportamientos sexuales *normales* y contra las falsas acusaciones. Sin embargo, las relaciones sexuales “normales” se basan en la reciprocidad y no en la aceptación, además que en condiciones de poder desigual la aceptación de un comportamiento sexual puede darse bajo una coerción importante. También la indeseabilidad implica que pudiera existir provocación previa o incitación por parte de la víctima, lo cual conlleva la dificultad de que las mujeres tengan que probar que el comportamiento sexual había sido indeseado y que así lo habían mostrado expresamente. Al eliminar este criterio de la definición, se excluye la responsabilidad de la víctima en la situación y se centra únicamente en su carácter ofensivo, ya que si la víctima se siente acosada es porque obviamente no lo desea;
4. Hace referencia a los efectos perjudiciales que el acoso sexual causa a la víctima, tanto para su salud como para las condiciones de trabajo, aspecto en el que profundizaremos más adelante;

5. Y también, hace alusión a los diferentes tipos de acoso sexual, al referirse a “la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo...” (chantaje sexual) y “crea un entorno laboral, ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante” (acoso sexual ambiental).

Tipologías de acoso sexual: chantaje sexual y acoso ambiental

Como se deriva de la definición anteriormente propuesta, la doctrina ha venido diferenciando dos subtipos de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

El chantaje sexual o acoso sexual de intercambio se entiende como aquel: “realizado por un superior jerárquico y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual” (Pérez del Río, 2009b, p. 22). Por tanto, el chantaje sexual es ejercido por cualquier persona jerárquicamente superior, ya sea el empresario, dueño o autoridad máxima del lugar de trabajo, su representante legal, el personal directivo o personas que sin serlo, tienen la capacidad para influir en las decisiones del superior jerárquico. El condicionamiento al que se ve sometida la víctima puede repercutir tanto en una mejora de las condiciones laborales como en un empeoramiento, llegando incluso al despido, el traslado o a que no se efectúe su contratación.

El chantaje sexual puede desarrollarse de dos formas distintas, afirma Lousada (2008): puede darse de forma explícita, cuando la propuesta o requerimiento sexual se realizan de manera directa, o bien de forma implícita, cuando no hay una proposición de forma expresa, pero se incita tácitamente a ello, por ejemplo, cuando otras mujeres en circunstancias profesionales similares han mejorado sus condiciones laborales por aceptarla o han sido despedidas por rechazarla.

Por su parte, en el acoso sexual ambiental, el comportamiento sexual no está condicionado y la relación jerárquica no es necesaria, sino que se define como aquel: “realizado por cualquier compañero de trabajo o por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima, que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro” (Pérez del Río, 2009b, p. 22). A diferencia del chantaje sexual, las consecuencias no son tan directas (o no son sólo) para la víctima, sino que generalmente también afecta a su entorno y ambiente de trabajo, pero repercutiendo igualmente sobre su salud, su motivación y su productividad. En este tipo de acoso se multiplican las manifestaciones, tanto por los agresores (que pueden ser más variados) como por las conductas de acoso, ya que serían las mismas que en el chantaje, pero sin sujetarlas a una proposición, y otras relacionadas también con la sexualidad.

Conductas definitorias de acoso sexual

Por lo comentado hasta ahora, vemos que la violencia de género en el empleo abarca fenómenos muy complejos sobre los que no existe un acuerdo común. Existen una multitud de comportamientos que pueden ser catalogados como acoso sexual y como acoso sexista y en ocasiones tendrán distinto nivel de gravedad. Por otra parte, no existe una línea divisoria impermutable sobre qué comportamientos se pueden considerar sexuales y cuáles no. Aunque no es posible hacer un listado completo de estas conductas, puesto que dependerá del caso en concreto (de cómo se manifieste la conducta, de qué se identifique como tal o de cómo se interprete), es necesario recurrir a ejemplificaciones para tener una idea

aproximada sobre qué situaciones abarca. Haciendo una recopilación de los trabajos revisados (Emakunde, 2011; Fundación Mujeres, 2010; INMARK, 2006), se puede proponer la siguiente clasificación para las situaciones de acoso sexual, a sabiendas de que no resulta exhaustiva:

- Las bromas y comentarios sobre la apariencia o aspecto físico de la persona, y abusos verbales deliberados como silbidos, piropos, insinuaciones sexuales o comentarios sobre su vida sexual.
- Miradas sugerentes y desagradables, así como la realización de gestos obscenos (guiños, gestos y muecas insinuantes).
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras, o pedir reiteradamente citas.
- La exposición de fotografías, dibujos o imágenes de contenido pornográfico o sexualmente explícito.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, escritos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- La observación clandestina en lugares íntimos, como servicios o vestuarios.
- El contacto físico o rozamientos deliberados, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, incluyendo tocamientos, *palmaditas*, pellizcos, acorralamientos, abrazos, besos, etc.
- Invitaciones o peticiones de relaciones sexuales, acompañadas o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial, de mejoras o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual o de intercambio).
- La agresión física directa o el asalto sexual.

Concepto de acoso sexista

El concepto de acoso sexista se ha acuñado de forma más reciente y aún no existe un acuerdo unitario sobre el mismo. De hecho, en algunos países como Paraguay y muchos otros de Latinoamérica aún no se ha regulado su existencia o simplemente se contempla bajo la forma más general del acoso moral genérico. Pero si queremos atender al acoso laboral que padecen las mujeres por el simple hecho de serlo, es decir, como una manifestación de la violencia de género, irremediablemente tenemos que acudir al concepto de acoso sexista.

De hecho, diversos estudios han puesto de manifiesto que el *acoso moral* es un fenómeno sexualizado, no sólo porque se dé más frecuentemente entre mujeres, sino porque cuando ellas son las víctimas adopta unas manifestaciones diferentes, apareciendo connotaciones sexistas o machistas (Hirigoyen, 2001).

Aunque en principio no se puede rechazar cierto parecido entre ambos fenómenos, la doctrina resulta favorable a considerar el acoso sexista como un fenómeno independiente y diferenciado del acoso moral genérico, entendiéndose cada vez más que en acoso sexista existe una fuerte intención de dominación y de afirmación del poder masculino, lo cual permite comprender su raíz y diferenciarlo de otros tipos de fenómenos similares⁴. Como bien argumenta Pérez del Río (2009b), no podemos equiparar ambos conceptos, porque si tenemos en cuenta que nuestra sociedad se estructura en base al sistema sexo/género, supone reconocer que existe una situación generalizada de subordinación social de las mujeres, lo cual implica la necesidad de una regulación específica si se pretende su eliminación, al igual que ocurre con la violencia de género en el ámbito doméstico.

Para nuestro objeto de estudio adoptaremos la siguiente definición:

Constituye acoso sexista 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 organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo (Pérez del Río, 2009b, p. 15-16).

Los aspectos más destacables de esta definición son los siguientes:

1. Recoge una amplia serie de conductas (gestual, verbal, comportamiento o actitud), que a su vez se pueden clasificar según las tipologías establecidas: comportamientos verbales, no verbales y físicos;
2. Reconoce que la causa es el género de la persona, diferenciándolo de otras formas de violencia en el empleo como puede ser el acoso moral o mobbing, dando así reconocimiento al acoso misógino que está basado en la construcción de los estereotipos socioculturales: generalizaciones ofensivas para las mujeres, minusvaloración sistemática de las capacidades de éstas en el desempeño de sus funciones laborales, impedir a la víctima una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo, así como imponer a la víctima una conducta relacionada con los estereotipos sociales, o incluso el acoso por maternidad y la asunción de responsabilidades familiares (Lousada, s.f.);
3. Hace especial énfasis en uno de los aspectos definitorios del acoso sexista, a saber, la necesidad de repetición y sistematicidad, aspecto realmente importante que lo diferencia del acoso sexual. Existe más o menos acuerdo en considerar que un sólo episodio puede ser considerado como acoso sexual si es lo suficientemente grave (por ejemplo, el ataque físico o el chantaje sexual), mientras que en el acoso sexista, un episodio aislado sólo sería considerado como una manifestación sexista o incívica, siendo su efecto acumulativo el que constituiría la situación de acoso y provocaría los perjuicios sobre la salud y el empleo de la víctima;
4. Al igual que ocurre en el caso de acoso sexual, delimita el ámbito de actuación del acoso al marco de la relación laboral, con lo cual quedarían protegidas aquellas

⁴ De hecho, esta ha sido la postura adoptada por la Unión Europea (ver, por ejemplo, la *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo*), y consecuentemente el caso de España, donde la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* contempla específicamente el acoso por razón de sexo. Aunque en cuanto a la terminología empleada, hubiera sido más adecuado emplear el término acoso sexista o acoso por razón de género, ya que estos términos son los que verdaderamente poseen las connotaciones culturales y de relaciones de poder que entran en juego en este tipo de violencia.

Conductas constitutivas de acoso sexista

En cuanto a la ejemplificación de las conductas de acoso sexista, en este caso se hace aún más necesario debido a la falta de alcance del concepto. Como contrapartida, encontramos que es un fenómeno menos documentado y aún no disponemos de estudios lo suficientemente contrastados como para establecer una taxonomía tan concreta.

Los trabajos realizados hasta el momento se basan en los estudios sobre acoso moral y aunque, como hemos visto, corresponden a una casuística diferente, sí podemos establecer cierta similitud en cuanto al modo en que se ejecuta la conducta. Hirigoyen (2001) ha elaborado una clasificación en cuatro grandes grupos:

- **Atentados contra las condiciones de trabajo:** impartir órdenes contradictorias e imposibles de cumplir simultáneamente, retirarle su autonomía, criticar de forma exagerada y continua su trabajo, atribuir de forma sistemática tareas superiores o inferiores a sus competencias, impedirle el acceso a los instrumentos de trabajo, obligarle a realizar trabajos peligrosos (por ejemplo, en situación de embarazo), etc.
- **Aislamiento y rechazo de la comunicación,** con sus superiores y/o con el resto de compañeros/as: interrumpirle cuando habla, instalarla aislada del resto, ignorarla y/o prohibir a las demás personas que le hablen.
- **Atentados contra la dignidad personal:** comentarios misóginos o insultos basados en su sexo (comentarios del tipo “mujer tenía que ser” o “vete a fregar que es tu sitio”), descalificaciones y críticas sobre su vida personal, apariencia o ideología, ridiculización pública, etc.
- **Agresiones verbales o gestuales:** gritos, amenazas, agresiones leves (empujones, golpetazos de puerta...) o contra sus pertenencias, vigilancia y persecución fuera del lugar del trabajo.

Una característica esencial de estas conductas, es que no se consideran ilegales desde una óptica jurídica, con lo cual se sitúa a la persona acosada en una situación de impotencia e indefensión legal, recayendo la ilicitud en la sistematicidad de dichas actuaciones y por tanto, prolongando sus efectos en el tiempo. Además, hemos de recordar que a pesar del parecido manifiesto entre las conductas constitutivas de acoso moral y las de acoso sexista, la diferencia residiría en que las segundas tendrían como causa el género de la trabajadora, implicando una desvalorización sistemática de las capacidades y competencias de las mujeres en el desempeño de sus funciones laborales.

El acoso mixto o vengativo

Una vez que hemos delimitado ambos términos y expuesto la gran variedad de conductas que se pueden considerar constitutivas de acoso sexual y acoso sexista, podemos ver con mayor claridad la relación que existe entre los mismos. Dada esta variedad, resulta complicado diferenciar donde se encuentra el límite para separar la sexualidad del sexismo, puesto que en muchos casos se llega a confundir el acoso sexual ambiental con el acoso sexista.

La estrecha relación que existe entre estos fenómenos se ha expuesto explícitamente en diferentes lugares. Pernas, Román, Olza y Ligeró (2000a), establecen la dificultad de separar tipológicamente las conductas sexuales de las sexistas, puesto que ambos sistemas se encuentran histórica y culturalmente imbricados.

La misma dificultad plantea Hirigoyen (2001), quien en sus estudios observa una superposición de estas conductas en el denominado “acoso vengativo”, una mezcla entre el acoso sexual y sexista, en el que, una vez que se ha rechazado un avance de tipo sexual, el acosador pone en juego otras conductas con el objetivo de intimidar a la víctima o crearle un ambiente de trabajo hostil, humillante u ofensivo.

En la misma línea, un estudio del Ministerio de la Mujer de la República Dominicana (2010), vincula las prácticas de acoso sexual y acoso sexista (aunque en este caso emplean el término acoso moral). En el mismo, diferencian dos patrones a través de los cuales estos fenómenos pueden quedar vinculados:

- En el primer caso, el episodio comienza con acoso sexual y si no consigue vencer la resistencia de su víctima, el acosador pasa al acoso sexista.
- En el segundo caso, ambos tipos de acoso se dan conjuntamente y suele ocurrir cuando la víctima es altamente vulnerable y el acosador concentra un poder excesivo en la estructura organizacional.

De este modo vemos la estrecha relación de ambos fenómenos y su difícil delimitación en algunos casos, dado su carácter transversal e interconectado.

Objetivos e intencionalidad del acoso sexual y sexista

El objetivo o la finalidad del sujeto acosador será un elemento diferenciador entre el acoso sexual y el sexista. De este modo, se ha diferenciado que mientras que en el acoso sexual el acosador tendría como objetivo satisfacer un deseo carnal o libidinoso, en el acoso sexista tendría como finalidad manifestar su desprecio por las mujeres, infravalorar sus capacidades o relegarlas al lugar secundario que, según sus concepciones, por naturaleza les corresponde (Pérez del Río, 2009b). También, como se ha citado anteriormente, puede aparecer el motivo de librarse de mujeres que hayan asumido responsabilidades de cuidado y que según su concepción, se convierten en mano de obra más cara, o bien, puede aparecer una intención vengativa, tras un rechazo de acercamiento sexual.

Sin embargo, pese a que la manifestación del acoso se haga por medio de comportamientos sexuales, la motivación subyacente no es sexual o al menos no exclusivamente, sino que para ambos tipos subyace una motivación sexista, la finalidad de dominio o afirmación del poder de género. Por tanto, en ambos tipos de acoso entran en juego los estereotipos de género, lo que en el acoso sexista resulta evidente (la infravaloración de la subjetividad femenina o de las funciones socialmente asumidas por las mujeres), pero que también se evidencian en el acoso sexual: la tendencia a considerar que una mujer soltera es una mujer sexualmente disponible, o que el hombre ha de ser la parte activa en el cortejo y la mujer ha de “hacerse la difícil”, son estereotipos que justifican la existencia del acoso sexual, y que a través de éste se transmiten y perpetúan. Por tanto, la diferencia reside en cómo se manifiesta la conducta, pero el objetivo es en ambos casos el mismo.

A pesar de todo, es preciso señalar que la intencionalidad no es un elemento configurador del hecho violento, sino que el acoso se considerará, según la definición que hemos propuesto, siempre que tenga el objetivo o como consecuencia, es decir, que basta con que se tenga la intención o bien con que se produzca el efecto ofensivo. Este aspecto es realmente importante, puesto que la justificación de muchos agresores tradicionalmente se ha basado en argumentar que no tenían la intención de ofender.

Incidencia y gravedad del acoso

En general, en nuestra sociedad resulta complicado determinar la extensión de este tipo de fenómenos. Por un lado, las características analizadas sobre este tipo de violencia (la tolerancia social hacia estas conductas, la subjetividad percibida, la naturalización de la experiencia o el miedo a quejarse y la coacción, entre otras) impiden determinar su alcance real.

Por otra parte, en la región se han llevado a cabo muy pocos estudios que de forma sistemática aborden la cuestión y arrojen datos empíricos. Una iniciativa de investigación sobre violencia sexual revisa algunos datos sobre acoso sexual en Latinoamérica y el Caribe (Contreras, Bott, Guedes y Dartnall, 2010). En ésta se muestran algunos datos encontrados en fuentes secundarias:

Tabla 1. Acoso detectado por región	Fuente
Entre el 30 y el 50% de las mujeres en países industrializados y en desarrollo han sufrido algún tipo de acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida.	Secretaría General de Naciones Unidas (2006).
Las mujeres son más vulnerables al acoso sexual si son jóvenes, dependientes económicamente, solteras o divorciadas, o si son migrantes en el lugar de residencia. Especialmente vulnerables son las trabajadoras domésticas.	Organización Internacional del Trabajo (2007).
En un estudio realizado en Santiago de Chile se encontró que el 20% de las mujeres trabajadoras habían sufrido algún tipo de acoso sexual en el trabajo.	Rico (1996).
En una encuesta realizada en 12 de las principales ciudades de Brasil, el 52% de las mujeres declaró haber sufrido algún tipo de acoso sexual en el trabajo. En Porto Alegre, se encontró que el 26% de las mujeres que son trabajadoras domésticas informaron haber sufrido acoso sexual en el trabajo durante el año anterior.	De Souza y Cerqueira (2008).
El riesgo de sufrir acoso sexual es más alto para las trabajadoras con peores condiciones laborales, que carecen de beneficios legales o con falta de apoyo social, como las trabajadoras de las maquilas en México.	Magallón (2007).
En Guatemala una tercera parte de las mujeres adultas trabajadoras domésticas declararon haber sufrido acoso sexual. En El Salvador, el 16% de las trabajadoras domésticas que cambiaron de empleo fue a causa de abuso o acoso sexual.	Human Rights Watch (2006).

Fuente: Contreras *et al.* (2010)

En Paraguay se llevó a cabo un estudio desde de la Secretaría de la Función Pública (2010) que indicaba que el 10,5% de las personas entrevistadas conocían algún caso de acoso sexual dentro de la función pública. De éstos, el 63,5% de los casos provenía de algún cargo superior en la jerarquía y el 27,7% por parte de personas de igual posición jerárquica. Además, la encuesta reveló que el 42,9% de las personas acosadas no realizó denuncia alguna, encontrándose entre los principales motivos el miedo a perder el trabajo, por las amenazas recibidas o el temor a empeorar las cosas, por vergüenza o porque no sabían dónde realizarla, etc.

Sin embargo, resulta complicado extraer conclusiones de los anteriores estudios, sin conocer a fondo cuál fue la metodología empleada. De hecho, los diferentes estudios cuantitativos suelen diferir mucho entre sí, tanto que parecen estar hablando de fenómenos distintos (por ejemplo, en la Unión Europea se han encontrado datos que oscilan entre el 2% registrado en Suecia y el 81% en Austria). Esto se debe a distintos problemas metodológicos que se nos presentan a la hora de abordar la violencia de género en el ámbito laboral (Pernas y Ligeró, 2003):

1. La utilización o no de muestreos probabilísticos. Si la muestra no es probabilística sino accidental, se suelen disparar los datos, quizás, porque se selecciona a poblaciones que están especialmente sensibilizadas con el problema, o bien, porque sólo responden a las encuestas las personas afectadas.
2. La formulación de la pregunta sobre acoso, que se puede realizar de dos formas: a través de un listado de conductas sobre situaciones típicas de acoso, pidiendo a la persona que indique si las ha vivido o no, sin citar explícitamente el término (las principales diferencias en este caso vendrán en si se incluyen en este listado conductas de carácter sexista, disparándose entonces los datos, como ocurrió en el caso de Austria); o bien, formular directamente la pregunta, suponiendo que la persona ha de saber nombrar y reconocer su experiencia. Los datos bajan drásticamente en este supuesto.
3. En función del marco temporal, que se puede delimitar a toda la vida laboral de la persona, al puesto concreto que desempeña en la actualidad, o bien, a un período de tiempo determinado. Lógicamente, cuanto más baja sea la acotación del período temporal, más bajos serán los resultados encontrados, como ocurrió en el estudio sueco (sólo se contemplaron los tres últimos meses).

Uno de los últimos estudios llevados a cabo en España (INMARK, 2006) mostraba que el 14,9% de las trabajadoras españolas había sufrido acoso sexual en el período de un año. Un dato revelador es la diferencia detectada entre el "acoso técnico" (el definido como acoso sexual por el equipo investigador) y el "acoso declarado" (el que perciben las encuestadas como acoso sexual), siendo la diferencia de 14,9 % para el primero y 9,9 % para el segundo. Estos datos indican la existencia de un gran "gap perceptivo" (porcentaje de mujeres que han padecido situaciones técnicas de acoso sexual, pero que no lo perciben como tal), lo que en parte se puede deber a la subjetividad o naturalización de estas conductas.

En este mismo estudio, basándose en las percepciones de las mujeres trabajadoras, se establece una taxonomía de situaciones que pueden considerarse acoso sexual y las clasifica según su nivel de gravedad:

- **Acoso sexual leve:**

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer
- Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras
- Pedir reiteradamente citas
- Acercamiento excesivo
- Hacer gestos y miradas insinuantes

- **Acoso sexual grave:**

- Hacer preguntas sobre su vida sexual
- Hacer insinuaciones sexuales
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero

- **Acoso sexual muy grave:**

- Abrazos, besos no deseados
- Tocamientos, pellizcos
- Acorralamientos
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido
- Asalto sexual

Fuente: INMARK (2006)

De este modo, se pone de relieve que la gravedad del acoso suele ir asociada a dos tipos de situaciones: por un lado, a la existencia de contacto físico (teniendo en cuenta que la agresión sexual constituye por sí misma un delito tipificado en el código penal); y por otro, la existencia de coacción para mantener una relación sexual a cambio de mejoras laborales o bajo amenaza de despido (chantaje sexual). Basándose en esta tipificación según la gravedad, el INMARK concluye que el acoso más frecuente es el calificado como leve, pero también se pone de manifiesto que suele existir una secuencia para el acoso *in crescendo*: casi un 94% de los casos de acoso sexual más graves pasaron por experiencias previas más leves (acoso ambiental) o incluso es posible que por situaciones de acoso sexista.

Evidentemente, tipificar la gravedad de estas actuaciones será importante, puesto que de ello dependerá la sanción que se establezca posteriormente, que ha de ser proporcional a la misma, puesto que será diferente si se trata de ofensas verbales, que cuando nos encontramos ante un chantaje sexual o una agresión física.

Personas involucradas en la violencia de género laboral

En primer lugar, tenemos que establecer una distinción entre la víctima y el victimario de la violencia de género en el trabajo, es decir, quiénes son las personas que acosan y quiénes son las personas acosadas.

Los sujetos agresores

Es de reconocer que el acoso sexual es una situación de la que pueden ser víctimas tanto hombres como mujeres, pero la evidencia nos indica que se trata de una discriminación basada en el género (ya que su base se encuentra entre las diferencias de poder entre hombres y mujeres) y no puede ser tratado como un fenómeno unisexual⁵. Por un lado, puesto que está sobradamente demostrado que la mayoría de las personas que sufren este fenómeno son del sexo femenino, y por otro porque los estudios que contemplan el acoso sexual en ambos sexos ponen de manifiesto que se trata de fenómenos bien distintos con manifestaciones diferentes. Por ejemplo, en el estudio de Pernas *et al.* (2000a), se evidenciaba que los hombres que se habían catalogado técnicamente como víctimas de acoso sexual habían recibido “atenciones sexuales no solicitadas” o no buscadas, pero sin que estas conductas conllevaran ningún tipo de chantaje o presión. En mucho de los casos (22%) además, el acosador era también un hombre.

Desde esta posición, resulta complejo hacer una distinción sobre quiénes son los sujetos que acosan, puesto que como fenómeno estructural fundamentado en los modelos de género, cualquiera puede serlo. De ahí que en el entorno laboral, se haya identificado reiteradamente que los agresores o “sujetos activos” de estas conductas violentas, tanto del acoso sexual como del acoso sexista, puedan ser superiores inmediatos o directivos, colegas y compañeros de trabajo, o incluso inferiores jerárquicos. También pueden serlo terceros relacionados de algún modo con la actividad laboral (por ejemplo, clientes, proveedores, colaboradores, etc.). Por eso se hace tan necesaria la distinción entre poder y jerarquía, pues independientemente del puesto ocupado, el acosador posee un poder superior por el mero hecho de ser un hombre.

⁵ Wise y Stanley (1992) identifican el enfoque unisexual como aquel que identifica el acoso sexual como un fenómeno unitario entre hombres y mujeres. Sin embargo, para estas autoras se trata más bien de un recurso diplomático bastante alejado de la verdadera índole del acoso sexual. De hecho, aunque se pueda considerar que un hombre sea víctima de acoso sexual, no se puede considerar que el género masculino esté expuesto a la misma discriminación sistemática como lo está el género femenino.

En función de la posición jerárquica que ocupe el agresor con respecto a la víctima, se pueden identificar tres tipos de acoso diferente (Pérez del Río, 2009b):

- Acoso descendente: el acosador es el propio empresario o alguien con superioridad jerárquica sobre la víctima. Este es el caso que se considera más grave, puesto que se produce un doble abuso de autoridad y poder, el poder jerárquico y el poder de género.
- Acoso horizontal: sería el realizado por compañeros en relación de igualdad jerárquica, cuyo poder social le proviene de los modelos de género. Sin embargo, Hirigoyen (2001) identifica que es raro que este tipo de acoso persista sin la complicidad de la jerarquía, y propone un tipo de "acoso mixto". En este caso, aunque el superior jerárquico no sea el ejecutor directo, o bien ha sido el incitador de esta conducta, o bien, consciente de esta situación, no hace nada y deja hacer.
- Acoso ascendente: el acosador se encuentra en relación de subordinación jerárquica con la víctima, lo que resulta discordante con el modelo de género atribuido. Aunque este caso sea minoritario, no es excepcional, sobre todo en los sectores en los que suele existir una fuerte segregación vertical. Cuando las mujeres ascienden a puestos superiores, se pueden desencadenar situaciones de acoso por parte de hombres que no aceptan obedecer a la jefa-mujer. El principal problema para ésta sería que no cuenta con los canales propios normales de queja o denuncia (quejarse al superior).

Aunque en general, esta distinción se puede aplicar a todas las manifestaciones de la violencia de género en el empleo, resulta evidente el subtipo descrito como chantaje sexual sólo puede ocurrir en modo descendente, puesto que el agresor debe tener poder de decisión sobre la acosada. Los estudios analizados sobre acoso sexual, ponen de manifiesto que la jerarquía del acosador influye en el tipo de acoso realizado. Se suele establecer que en la mayoría de los casos, el acosador suele ser un superior jerárquico, lo cual es explicable porque las mujeres sólo suelen identificar que están siendo víctimas de acoso (acoso declarado) cuando lo ejerce un superior. Parece lógico también que los casos leves se detecten con mayor frecuencia entre compañeros o iguales, mientras que en los casos más graves (chantaje sexual) sea un superior jerárquico (INMARK, 2006). No obstante, sea quien fuere el acosador, resulta necesario aclarar falsos estereotipos que se suelen establecer sobre estos sujetos, como suele ocurrir en toda forma de violencia de género, como patologizar sus conductas o calificarlos como enfermos. Según nos muestra el estudio anteriormente citado, se trata de personas aparentemente *normales*, con la característica esencial que suelen mostrar una ideología y actitudes sexistas y machistas. Mostrar al agresor como un enfermo es caer en un sesgo de género bastante afianzado⁶.

Por otra parte, hay que diferenciar que el acoso puede ser realizado por una persona o por varias conjuntamente. De este modo, se puede diferenciar dos tipos de sujetos que pueden actuar junto con el acosador directo (Pérez del Río, 2009b): los cómplices, que contribuyen de forma activa en el hostigamiento, y los cooperadores necesarios, en este caso, se trata de los llamados testigos mudos, figuras con aparente neutralidad pero que con

⁶ Ferrer y Bosch (2005) analizan algunos de los sesgos en la investigación psicológica sobre Violencia de Género, entre los que destacan: plantear las preguntas y cuestiones en base a los mitos y estereotipos de género, considerar al maltratador como una persona enferma, relacionarlo con el uso de drogas y alcohol, relacionar el maltrato con alguna psicopatología o masoquismo de la mujer, que el maltrato es cometido tanto por hombres como por mujeres, etc.

su actitud contribuyen indirectamente a estigmatizar a la víctima, negando, normalizando, atribuyendo de forma errónea la previa provocación de la acosada, mirando para otro lado. También el resto del entorno social suele adoptar este tipo de actitudes, negando estos comportamientos o reconociendo únicamente los casos más graves, lo que provoca en ocasiones que las mujeres acosadas sientan culpa o vergüenza, y afronten estas situaciones en total soledad, sin denunciar y soportando hasta límites extremos dichos abusos.

Las mujeres víctimas de acoso

Por otra parte, se categoriza a las mujeres como las principales víctimas, pues como hemos expuesto anteriormente, afecta a las mujeres de manera cuanti y cualitativamente diferenciada, por las herramientas simbólicas y materiales que tiene una mujer frente a un varón en una situación de acoso. Sin embargo, no se puede conceptualizar a las mujeres que son *objeto* de acoso como simples víctimas pasivas. En ningún caso se puede considerar que estas mujeres hayan permanecido impasibles ante dichas situaciones. Frente al escenario de la denuncia como único instrumento de defensa (caso muy minoritario), las mujeres que han sido acosadas desarrollan muchas estrategias de respuesta diferentes, que a menudo suelen resultar muy eficaces.

En este sentido, se han identificado distintas respuestas o estrategias que suelen poner en marcha las mujeres, diferenciando entre las que son de cualidad “defensivas” y las que son “ofensivas” (Pernas, 2001). Entre las primeras destacan: la evitación de la relación, que incluye tanto ignorar el comportamiento como evitar a la persona; cambiar de puesto o empleo; o ceder al acoso. En cambio, las estrategias ofensivas o de enfrentamiento, giran más bien en torno a enfrentarse directamente al acosador; buscar respaldo entre el resto de compañeros y compañeras; quejarse de forma informal a un superior o jefe; o bien, denunciar ante alguna instancia formal (el sindicato, el comité de empresa, una asociación de mujeres, una comisaría, el juzgado, etc.). Esta investigación puso de relieve que las estrategias más utilizadas por las mujeres son las defensivas, que suelen ser más efectivas a la hora de librarse de una situación de acoso sin tener que recurrir a terceros. Las estrategias ofensivas en cambio, aunque son en menor medida utilizadas, son eficaces también a la hora de sentir que no se pierde el control de la situación.

Los análisis victimológicos también insisten en poner de manifiesto una incidencia desigual en la susceptibilidad de ser acosada: mientras que el acoso sexual se da en mayor medida entre las mujeres con mayor debilidad contractual, en el caso del acoso sexista se encuentran mujeres con mayor estabilidad laboral y con responsabilidades de cuidados, cuestión por la que se identifica que éste suele ser utilizado como un mecanismo para librarse de estas mujeres.

En este sentido, se ha puesto de manifiesto que el acoso, aun siendo de tipo sexual, no depende del atractivo de las mujeres, sino de sus características sociolaborales y de la vulnerabilidad percibida. De este modo, se puede hablar de la interseccionalidad del acoso junto con otras variables que favorecen la vulnerabilidad de las mujeres ante situaciones de este tipo (Osborne, 2009):

- Estado civil: mujeres solteras, separadas o divorciadas y viudas, es decir, sin un hombre a su lado y generalmente con hijos e hijas, que necesitan conservar su puesto a toda costa.
- Mujeres pertenecientes a algún tipo de minoría con escasa aceptación o integración social: por motivos étnicos (inmigrantes), la convivencia con algún tipo de

discapacidad, y la orientación sexual (las mujeres lesbianas son especialmente acosadas, lo que además aleja cualquier tipo de explicación basada en el deseo sexual).

- Mujeres con una situación precaria de empleo, como pueden ser las jóvenes, las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo o las que tienen contratos laborales precarios o temporales.

Todos estos datos plantean la necesidad de enfocar este estudio desde la perspectiva de la interseccionalidad, puesto que, como vemos, a menudo la identidad de género se asocia con otras características que favorecen la vulnerabilidad de las mujeres ante la violencia de género laboral (la edad, la posición socioeconómica, la inmigración, la raza o etnicidad, o la existencia de diversidad funcional, entre otras).

El enfoque interseccional puede entenderse como:

“Un sistema complejo de múltiples y simultáneas estructuras de opresión” en el cual la discriminación por razones de sexo, raza/etnicidad, edad, preferencia sexual, y otros factores, entre los que se incluye la pobreza, interactúan, generando un continuum que comprende diversas manifestaciones y gradaciones de violencia (Muñoz Cabrera, 2011, p.6).

La interseccionalidad es una herramienta analítica imprescindible para comprender la forma en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces constituyen experiencias únicas de opresión. El cruce de los factores de género y las diferentes condiciones sociales son la causa de una discriminación, no únicamente “doble”, “triple”, “...”, como si tan sólo fuera una cuestión sumatoria de variables fragmentadas, sino una discriminación compleja, única y estructural. Si con el género, entendido como construcciones que se basan en relaciones de poder, como productor y regulador de la vida social, interrelacionamos e imbricamos de forma transversal la discapacidad, la orientación sexual, la clase social y el origen nacional y cultural como otros dispositivos de poder, la percepción de las propias vivencias para las mujeres adquiere una especial relevancia que es invisibilizada habitualmente (Gómez Bernal, 2013).

En este sentido, se puede entender que la violencia de género en el empleo es un fenómeno en el que se pueden dar especiales circunstancias de violencias múltiples, puesto que se constituye como uno de los ámbitos más segmentado y discriminatorio para las mujeres, en el que además se puede dar una compleja imbricación entre género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, etc.

La situación de las mujeres jóvenes en el contexto laboral

En el marco del enfoque de la interseccionalidad, analizamos primeramente la conjunción de la edad y el género como elementos que pueden contribuir a incrementar las condiciones de vulnerabilidad ante situaciones de acoso. En este sentido, ser mujer y ser joven son condiciones que juntas pueden ubicar a las personas en situaciones de poder desventajosas, lo cual a su vez las vuelven más vulnerables ante manifestaciones de violencia como el acoso sexual y sexista en el trabajo.

En este sentido, la OIT advierte que el acoso sexual es un problema al que se enfrentan particularmente las mujeres jóvenes con menor experiencia laboral, ya que por su edad y su posición en el trabajo, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, puesto que las personas con mayor edad van adquiriendo un poder mayor (OIT, 2009).

La juventud y el trabajo precario

Las diferencias de poder basadas en la edad, así como la posición desventajosa en la cual normalmente se encuentran las personas jóvenes al momento de su inserción en el mercado laboral, se fundamentan en gran medida en el mismo concepto de juventud que, si bien no es unívoco, se relaciona con una etapa de tránsito entre la niñez y la adultez. Esa situación de “estar en tránsito” entre dos etapas ha hecho que en la jerga común la palabra joven sea utilizada como “sinónimo de inmaduro, incapaz de asumir grandes responsabilidades adecuadamente; su papel se concebía como moratoria y aprendizaje para el trabajo, la conformación de una familia y la autonomía de la vida adulta” (CEPAL/OIJ, 2004, p. 16).

Sin embargo, en contextos de precarización de las condiciones de vida, las responsabilidades son asumidas muy tempranamente lo cual hace que el concepto de moratoria social sea de difícil aplicación. En este sentido, las estadísticas nacionales muestran que “entre los 15 y 19 años, el 45% de las y los jóvenes participan en el mercado de trabajo y el 44% son estudiantes inactivos” (Abdala, 2013).

Es decir, que cada vez resulta más difícil hablar de juventud como una etapa de preparación para la asunción de responsabilidades propias de la vida adulta, ya que diversos roles concebidos como propios de la adultez en la época de la modernidad, hoy día son claramente asumidos por personas a las cuales se considera jóvenes. Es por eso que durante las últimas décadas se ha ido complejizando la idea que se tiene sobre lo que significa ser joven, ya que las transformaciones producidas en los ámbitos sociales, culturales y económicos han dado lugar a nuevas formas de vivir los procesos de tránsito a partir de los cuales se había definido a la juventud hasta finales del siglo veinte (Miranda *et al.*, 2008).

Por lo tanto, el concepto de juventud actualmente no se concibe como una categoría homogénea, sino que da cuenta de una diversidad de realidades que en su conjunto delinear lo que significa ser joven en una sociedad y tiempo determinados. Incluso, se pueden dar diferentes formas de experimentar la juventud dependiendo de los lugares sociales que ocupan las personas jóvenes en una misma sociedad (Reguillo, 2012). Es decir que “cada época y cada sector social postula formas de ser joven” (Margulis y Urresti, 2008, p.11).

Sin embargo, esa noción simplificada de la persona joven como ser inmaduro e incapaz permanece y ha sustentado el discurso que propició la inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral en condiciones precarias. En este sentido, el análisis de los datos estadísticos en Paraguay muestran que “la juventud enfrenta una alta inestabilidad laboral reflejada en la informalidad, dada por el incumplimiento de las normas laborales, tales como la firma de un contrato y el aporte a un sistema de jubilaciones y pensiones, entre otros” (UNFPA/SNJ, 2015, p.73).

Es decir que ese “tránsito” de la familia de origen al hogar propio y del estudio al trabajo remunerado, también parece trasladarse de alguna forma al mercado laboral, donde la persona joven está en una suerte de “tránsito” hacia el logro de un trabajo decente. Dicho tránsito puede darse en diferentes momentos de la vida de la persona joven y adquirir variados matices dependiendo de las condiciones objetivas de vida de cada persona. Tal es así que algunas personas se inician de manera muy temprana en el trabajo remunerado mientras que otras continúan desempeñándose en trabajos altamente precarizados más allá de sus 29 años cumplidos. Es por eso que, sin desconocer cómo otros factores como el nivel socioeconómico impactan en las características que adquieren dichos tránsitos, podemos afirmar en términos generales que las personas jóvenes ingresan al mercado laboral en condiciones de desventaja.

En los últimos años la tasa de participación laboral de las mujeres jóvenes aumentó de manera importante entre los años 2005 y 2013: “el nivel de desocupación femenina ha descendido en 20,6%, mientras que la desocupación masculina aumentó en 4,5%” (UNFPA/SNJ, 2015, p. 70). Este comportamiento se da en concordancia con la tendencia relevada en la región donde también se registró una reducción de la brecha de actividad entre mujeres y varones jóvenes (CEPAL/OIJ, 2004).

Sin embargo, a pesar de la reducción de la brecha de género en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, “las mujeres jóvenes siguen registrando condiciones de inserción más desfavorables que sus coetarios masculinos, como lo indican, sobre todo, la mayor tasa de desempleo, la mayor proporción de empleo en sectores de baja productividad y los ingresos más bajos, aún con los mismos niveles de educación” (CEPAL/OIJ, 2004, p. 26).

En este sentido, las malas condiciones laborales que afectan a la población joven en Paraguay se ven acentuadas en el caso de las jóvenes ya que “... si bien las mujeres tienen una fuerte presencia en ramas y/o ocupaciones formalizadas, una parte importante de ellas trabaja en otras que no están cubiertas por los programas de seguridad social (contributiva) o cuyas normas legales son de fácil incumplimiento” (ONU Mujeres, 2015, p. 41). En este punto cabe mencionar la alta incidencia de mujeres ocupadas en el trabajo doméstico, que constituye una rama de actividad donde los derechos laborales aún se encuentran muy desprotegidos. Para el año 2013, el porcentaje de mujeres ocupadas en el trabajo doméstico era muy superior al registrado para el caso de los varones, tal es así que del 7,2% de la PEA ocupada que se dedicaba al trabajo doméstico, 93% eran mujeres y de ellas, 45% tenían menos de 30 años (Soto, 2014, p. 9).

Si bien el trabajo precario afecta en general a toda la población joven, existen diferencias según género. En este sentido, los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2013 muestran que “el 27,9% de las mujeres se ocupan de manera precaria en el mercado laboral, mientras que en el caso de los hombres, esta cifra alcanza al 22,1%” (UNFPA/SNJ, 2015, p. 71). También se observan diferencias importantes en lo que respecta a la media de ingresos ya que “los hombres ganan en promedio casi el salario mínimo (99,7%), mientras que las mujeres solo llegan al 83,4% del mismo” (UNFPA/SNJ, 2015, p. 74).

Por lo tanto, la precarización de las condiciones laborales que afecta a las personas jóvenes sumada a la ausencia de poder que sufren las mujeres en la sociedad patriarcal, ubica a muchas jóvenes en una situación de vulnerabilidad ante prácticas de acoso en el trabajo. Es decir, que en el caso de las mujeres jóvenes se acentúan las diferencias de poder en relación con las personas adultas de sexo masculino, que detentan poderes con base en el género, la edad y la posición jerárquica en el trabajo.

Los efectos de la violencia de género en el ámbito laboral

Los efectos de la violencia de género en el empleo, han sido calificados por la doctrina como devastadores. No obstante, los posibles efectos o consecuencias que puedan sufrir las personas objeto de acoso, no se consideran consustanciales, sino que son una prueba más de su existencia. Dicho de otro modo, la gravedad del acoso sexual o sexista se considera por el acto en sí mismo, y no por los perjuicios que pueda causar. Teniendo esto en cuenta, se pueden describir sus efectos o consecuencias a tres niveles diferentes (Fundación Mujeres, 2010).

En primer lugar, para las mujeres acosadas, puesto que está contrastado que ambas situaciones provocan efectos similares a nivel bio-psico-social: estrés, ansiedad, depresión, insomnio y otras alteraciones de la salud. Estas situaciones suelen generar, además, sentimientos de culpa y afectar a la propia imagen que tienen de sí mismas, lo que poco a poco va mermando su autoestima y sus relaciones sociales. De manera frecuente, esta situación produce el empeoramiento de la salud física y psicológica, así como implica el final del matrimonio, obstaculiza la carrera profesional y la forma de subsistencia (Salud Mental Europa, 2013); puesto que en última instancia, puede llevar a las mujeres a abandonar su puesto de trabajo y ocasionar dificultades para una posterior inserción laboral. Por último, conviene mencionar que en los casos más extremos pueden llevar a las mujeres al suicidio.

En cuanto a las empresas y organizaciones, también sufren las consecuencias negativas por la violencia laboral, siendo el impacto sobre su rentabilidad directo y cuantificado. Por un lado, la menor productividad o el absentismo de las mujeres que son acosadas suponen un menor rendimiento de la organización, a lo que se le añade el coste derivado de la rotación y del reemplazo del personal ocasionado por el abandono del puesto de trabajo. En segundo lugar, las situaciones de acoso generan a menudo un ambiente de trabajo tenso y hostil, que puede afectar negativamente a la motivación del resto del personal y a la propia imagen que la empresa proyecta en el mercado, lo que afectaría a su propia rentabilidad. Además, no se puede olvidar que las propias organizaciones son las responsables de garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso, por lo que, de producirse estas situaciones, la empresa deberá responder y se verá obligada a pagar indemnizaciones por el incumplimiento de dichas responsabilidades.

En último lugar, los efectos también se dejan notar en la sociedad en general. Como hemos visto anteriormente, la violencia de género no es un fenómeno exclusivo del ámbito laboral, sino que es un reflejo y manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres, por lo que la sociedad en su conjunto se ve afectada por esta forma de discriminación. A nivel económico, se puede recalcar que genera costes indirectos al Estado (en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales...); y a nivel socio-jurídico, supone un menoscabo de los valores que define nuestro sistema (entendiendo que no es un problema individual sino social), puesto que sistemáticamente se violan los derechos de las mujeres, se limitan sus posibilidades y aspiraciones, y comprometen el propio desarrollo psicológico o social. Por tanto, entre los efectos sociales del acoso sexual y sexista, también se debe considerar a las víctimas indirectas del acoso contra las mujeres, a saber, el *disciplinamiento* que recibimos todas las demás al tener conocimiento y ser conscientes de estas formas de violencia, pues indirectamente se nos indica cuál es el precio que tendremos que pagar por ambicionar demasiado y/o por movernos en determinados ambientes.

Aspectos Metodológicos

La presente publicación tiene como objetivo presentar la investigación acerca de la violencia de género hacia jóvenes mujeres en el ámbito laboral, en sus formas de acoso sexual y acoso sexista. Hablamos de ámbito laboral debido a que las situaciones que conforman el fenómeno estudiado pueden ocurrir tanto en el puesto de trabajo como fuera de él, ya que el elemento definitorio es que dichas situaciones están estrechamente relacionadas u ocurren como consecuencia directa de una relación laboral. Adicionalmente a esto, resulta pertinente referir al ámbito laboral, sin restringirlo al concepto de empleo, porque consideramos fundamental abordar las realidades que viven las mujeres jóvenes que se encuentran inmersas en trabajos precarios, en contextos que propician situaciones de vulnerabilidad.

La investigación fue planteada desde la perspectiva feminista atendiendo que se trata de un tipo de violencia que afecta principalmente a las mujeres, y que está basada en las diferencias de poder entre los géneros.

Con respecto al método, optamos por el enfoque cualitativo que permite una aproximación holística a un fenómeno de difícil abordaje, como es el acoso, debido a que frecuentemente el mismo se mantiene oculto, ya sea por el alto grado de naturalización de las prácticas de acoso, o porque las mujeres prefieren callar por miedo a represalias o estigmatizaciones. A través de la utilización de métodos cualitativos se buscó comprender el fenómeno desde el significado que le dan las mismas mujeres, considerando su condición de jóvenes.

El instrumental metodológico contempló la realización de entrevistas semi-estructuradas y grupos focales. En cuanto a las entrevistas, fueron realizadas 25 entrevistas semi-estructuradas con mujeres jóvenes que han sufrido acoso sexual o sexista, con gestoras de situaciones de acoso y con otras personas que podrían aportar información clave, principalmente funcionarias de instituciones públicas como el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de la Función Pública, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio Público.

En total entrevistamos directamente a 12 mujeres jóvenes víctimas de acoso sexual y sexista, principalmente con edades comprendidas entre 18 y 29 años. Dentro de este grupo se ha incluido a una mujer de 32 años que fue víctima de acoso sexista en su juventud, atendiendo a la dificultad que tuvo el equipo para identificar personas que hayan sido víctimas de ese tipo de violencia. El alto grado de naturalización de las situaciones que se enmarcan dentro del concepto de acoso sexista hizo muy difícil la identificación de estos casos.

El criterio para la selección de las personas a ser entrevistadas fue mujeres jóvenes de entre 18 y 29 años, y que hayan pasado por situaciones de acoso sexual o sexista, independientemente de que las mismas hayan catalogado o no de esta forma sus experiencias.

Para identificar a estas mujeres, en primer lugar consultamos con profesionales tales como abogadas y psicólogas, preguntando directamente si durante el ejercicio de sus profesiones habían atendido a mujeres jóvenes que hayan sido víctimas de acoso sexual o sexista y si podían facilitarnos el contacto con ellas. En segundo lugar, hemos consultado con personas pertenecientes a diferentes círculos sociales (universidades, espacios artísticos, oenegés y

agrupaciones juveniles). En este último caso se utilizó una estrategia de aproximación diferente, presentando en forma general la investigación y preguntando si conocían a mujeres jóvenes que hayan pasado por situaciones incómodas en el trabajo donde estaba implicado algún hombre, evitando en todo momento mencionar el término acoso. Esta estrategia exigió hacer una indagación más pormenorizada de cada caso antes de llevar a cabo la selección, porque debíamos obtener suficiente información como para estimar, en forma previa, que efectivamente se trataba de un caso de acoso sexual o sexista. También se tuvieron en cuenta los casos que fueron publicados en la prensa durante el tiempo en el que se llevó a cabo la investigación.

Durante el proceso de gestión de las entrevistas se puso mucho énfasis en aclarar que se mantendría el anonimato, ya que algunas jóvenes temían que su caso salga a la luz y sufrir represalias por eso. En aquellos casos que habían adquirido visibilidad pública, subyacía el temor a la revictimización y la tergiversación de la información. En otros casos, las jóvenes manifestaban que no se sentían en condiciones de hablar del tema o que no querían recordar lo que les pasó. Por estos motivos, fue muy difícil pautar las entrevistas; en algunos casos las entrevistas fueron canceladas horas previas a su realización, mientras que en un caso la entrevista no pudo ser finalizada porque la joven manifestó no estar en condiciones de continuar.

Los perfiles definidos para las entrevistas fueron los siguientes: mujeres que habían sido víctimas de acoso sexual o sexista pero que no habían catalogado en estos términos el fenómeno, mujeres que manejaban el concepto de acoso sexual y que eran conscientes de haber sido víctimas de este tipo de violencia y mujeres que denunciaron sus casos ante la justicia. Aspectos como el nivel socioeconómico y las características del trabajo fueron considerados de manera transversal, sin constituir criterios para la selección de casos.

En cuanto a las entrevistas con informantes clave, se seleccionaron los siguientes perfiles: mujeres que fueron víctimas de acoso sexual en su juventud, profesionales que hayan tenido como clientes a mujeres víctimas de acoso sexual o sexista y funcionarias de instituciones públicas encargadas tanto del diseño como de la implementación de políticas referidas al tema.

A través de las entrevistas se buscó relevar información referente a la naturaleza y la raíz del acoso que sufren las mujeres jóvenes en sus lugares de trabajo, los mecanismos desplegados por las mismas frente a estas situaciones, la recurrencia o no a los canales de denuncia existentes, y los efectos y consecuencias que esas situaciones causaron en sus vidas, en el aspecto psicológico, profesional, social y familiar. Con esto buscamos obtener insumos que permitieran proponer adecuaciones a la legislación o políticas públicas.

También realizamos 5 grupos focales para indagar acerca del imaginario presente con respecto al acoso sexual y sexista entre las jóvenes. El primer objetivo de las reuniones fue obtener información referente a las percepciones de las mujeres respecto al acoso sexual y sexista, específicamente sobre las nociones que manejan en torno al concepto, la existencia de ese tipo de prácticas en el trabajo y sobre la raíz de las mismas. En segundo lugar, buscamos conocer la percepción de las jóvenes acerca de cómo se actúa normalmente ante el acoso, para identificar los mecanismos que usan efectivamente las mujeres ante esas situaciones y, sobre todo, para comprender las razones por las cuales las mismas optan por llevar a cabo uno u otro tipo de acciones. Finalmente, reservamos unos minutos para indagar acerca de los

mecanismos que deberían existir para proteger a las mujeres, según la percepción de las participantes⁷. Cabe aclarar que en ningún momento de los grupos focales hemos introducido la palabra acoso a no ser que la misma haya surgido durante los relatos de las participantes. Tal es así que la mayor parte del tiempo hemos hablado de “situaciones que se dan entre varones y mujeres” o “situaciones desagradables/molestas”, aunque por las características de muchos de los hechos mencionados efectivamente se tratara de casos de acoso técnico.

Todos los grupos estuvieron compuestos por mujeres jóvenes que, por las características particulares de sus actividades laborales, podrían aportar perspectivas diferentes sobre el fenómeno indagado. Atendiendo los objetivos de la investigación, hemos establecido perfiles específicos de participantes y en base a ellos hemos hecho la convocatoria para las reuniones. Se trató de una selección intencional hecha a partir de contactos personales de las investigadoras y del intercambio con diferentes organizaciones sociales tales como ONGs, sindicatos, grupos de artistas y empresas. Los criterios para la conformación de los grupos fueron los siguientes:

- 1) Grupo de primeros empleos: Jóvenes mujeres que estaban pasando por sus primeras experiencias laborales, ya sea como pasantes, periodo de prueba, contratadas o nombradas;
- 2) Grupo de mayor trayectoria laboral: Jóvenes mujeres con más de cuatro años de experiencia laboral, independientemente del grado de seguridad laboral que tengan;
- 3) Grupo de empleo doméstico: Jóvenes mujeres que se encontraban trabajando en empleo doméstico (con o sin contrato);
- 4) Grupo de trabajos masculinizados: Jóvenes mujeres ocupadas en puestos masculinizados, es decir, trabajos desempeñados principalmente por varones según la división sexual del trabajo (chofer, militar, policía, albañil, taxista, metalúrgica, agrónoma, informática, otras carreras técnicas);
- 5) Grupo de cargos gerenciales: Jóvenes mujeres que se encontraban desempeñando cargos de mandos medios o directivos, o que tengan personal a su cargo.

En el caso de los grupos focales, no tuvimos como criterio de reclutamiento que las participantes hayan pasado por situaciones de acoso sexual o sexista, porque el foco era relevar las percepciones que las jóvenes tenían sobre el tema. Sin embargo, en todos los grupos surgieron relatos basados en experiencias propias de acoso sexual o sexista, los cuales fueron tenidos en cuenta como una voz más dentro del diálogo grupal. De esta manera, durante estos espacios obtuvimos información referente a las percepciones de las jóvenes respecto a estos fenómenos, teniendo en cuenta elementos transversales como la edad, la trayectoria laboral y las diferencias socioculturales.

⁷ Esta información, aunque surgida en medio de un discurso basado en el deber ser, resultó de mucha utilidad para la redacción del documento “Propuestas para mejorar las respuestas institucionales ante situaciones de acoso” elaborado en el marco del mismo proyecto de investigación “La violencia laboral hacia las jóvenes: revisión, propuestas y acción” que ha dado origen a la presente publicación.



Capítulo I

Naturaleza y manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral

Eva M. García González

“Porque es la dignidad lo que nosotras tratamos de cuidar, pero a nosotras más, en ese sentido, la dignidad es lo que más quieren tocarnos y prácticamente tenemos que realmente ponernos también... que nosotras valemos como personas” (Liana, 30).

Describir la naturaleza y manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral, significa indagar en las características concretas bajo las que esta problemática se presenta en el contexto paraguayo, de forma que nos ayude a comprender cómo suelen ser las experiencias vividas por las mujeres jóvenes. No es fácil por tanto, delimitar el alcance que tiene este tipo de fenómeno. Es decir, partimos de la premisa de la dificultad de poder establecer exhaustivamente que las situaciones descritas sean susceptibles de ser categorizadas bajo la definición institucional de violencia de género. Para ello se ha tenido en cuenta principalmente el análisis realizado mediante las entrevistas mantenidas con las mujeres jóvenes que han sufrido situaciones de acoso sexual y/o sexista, así como de las entrevistas realizadas con las gestoras de estos casos.

En primer lugar es necesario aclarar, en base a la dificultad de categorización, que todas las experiencias relatadas por las mujeres se han considerado como acoso sexual o acoso sexista, basadas en la percepción y vivenciación de cada mujer ante la ocurrencia de dichas situaciones. Nos posicionamos por tanto, bajo un punto de vista subjetivo (acoso declarado o acoso percibido), compuesto principalmente por la ofensividad que ha supuesto el acto para cada mujer. A esto se sumó, además, algunas situaciones que en principio no han sido definidas por las propias mujeres como acoso, pero que desde el punto de vista del equipo investigador, y según la literatura al respecto, podrían considerarse como tales (acoso técnico).

Si atendemos a esta diferenciación entre acoso técnico y acoso declarado, un primer hecho significativo que llamó la atención, es que las experiencias que relatan las mujeres jóvenes (acoso declarado) tienen que ver sobre todo con situaciones de acoso sexual (pocas veces se refieren al acoso sexista), que provinieron tanto de sus jefes y superiores directos, como de sus compañeros de trabajo. En el caso de las mujeres entrevistadas, no se encontró ninguna situación de acoso que involucrara a inferiores jerárquicos, pues ninguna de ellas se encontraba en posición de mando o superioridad como para poder comprobar dicho aspecto.

Sin embargo, si atendemos al acoso técnico (el definido previamente por el equipo de investigación), podemos comprobar que las mujeres jóvenes han padecido diversas situaciones de acoso sexual y sexista, en todas sus formas y tipologías, tal como expondremos a continuación.

Tabla 3. Resumen sobre las experiencias de acoso sexual y sexista

Caso (edad)	Puesto de trabajo	Cargo del acosador	Tipo/s de acoso	Descripción	Acciones y estrategias	Consecuencias
Adelaida (26)	Secretaria en una ONG	Autoridad máxima	Acoso sexual ambiental, tipo descendente	<ul style="list-style-type: none"> - Acercamiento cada vez más íntimo. - Piropos y alabanza exagerada de su trabajo. - Expresiones de cariño inapropiadas. - Acercamiento excesivo durante el trabajo. - Contacto físico: abrazos, caricias, tocamientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfrentamiento directo al acosador. - Renuncia al puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida del empleo. - Tiempo sin trabajar. - Desconfianza y distancia con los hombres.
	Otros trabajos	Compañeros de trabajo	Acoso sexual ambiental, tipo horizontal	<ul style="list-style-type: none"> - Halagos excesivos. - Regalos. - Pedidos constantes de citas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ignorar y/o afrontamiento directo. 	
Liana (30)	Empleada doméstica	Compañero de trabajo	Acoso sexual ambiental y chantaje sexual, tipo horizontal	<ul style="list-style-type: none"> - Invitaciones continuas para salir. - Esperarle a la salida del trabajo. - Excusas para llevarla a lugares reservados. - Propuestas sexuales: ofrecerle dinero a cambio de relaciones sexuales. - Violación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar al acosador y/o sus conductas. - Abandono del puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida del empleo. - Desconfianza en los hombres y dificultad para establecer relaciones. - Embarazo no deseado (por violación).
	Empleada doméstica	Patrones e hijos	Chantaje sexual, tipo descendente	<ul style="list-style-type: none"> - Besos, tocamientos y manoseos. - Pedir que se agachara para observarla. - Propuestas sexuales (ofrecimiento de dinero) y amenazas de despido o de no pagarle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ceder al acoso y aceptación de propuestas. - Renuncia al puesto de trabajo. 	

Caso (edad)	Puesto de trabajo	Cargo del acosador	Tipo/s de acoso	Descripción	Acciones y estrategias	Consecuencias
Sabrina (21)	Auxiliar administrativa en institución pública	Superiores tácitos (con capacidad de influencia)	Chantaje sexual, tipo descendente	<ul style="list-style-type: none"> - Llamadas telefónicas y preguntas personales e íntimas. - Amenazas y persecuciones fuera de la oficina. - Propuestas tanto explícitas como implícitas para conseguir un contrato estable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Queja informal ante su jefa inmediata. - Enfrentamiento directo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Naturalización de las situaciones de violencia. - Desgaste laboral. - Aislamiento con los compañeros varones.
		Compañeros de trabajo	Acoso sexual ambiental, tipo horizontal	<ul style="list-style-type: none"> - Chistes y bromas sexuales. - Comentarios insinuantes. - Gestos y muecas obscenas (a veces dirigidas a ella y otras veces al resto de sus compañeras mujeres). 	<ul style="list-style-type: none"> - Ignorar las conductas y tomar a broma. 	
Aurora (23)	Ayudante de arquitecto en despacho privado	Jefe directo	Acoso sexual, tipo descendente	<ul style="list-style-type: none"> - Observación exagerada. - Comentarios sobre su cuerpo, piropos. - Excesiva confianza en las conversaciones, le decía cosas con doble sentido y comentarios insinuantes. - Invitaciones a salir. - Exhibición de fotografías de contenido pornográfico. - Acercamiento físico excesivo, abrazos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Busca el apoyo y consejo de su hermana. - Enfrentamiento directo al acosador (verbal y físico). - Abandono del puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida del empleo. - Miedo a trabajar con hombres. - Pérdida de autoestima. - Culpabilidad. - Depresión.

Caso (edad)	Puesto de trabajo	Cargo del acosador	Tipo/s de acoso	Descripción	Acciones y estrategias	Consecuencias
Gilda (21)	Pasante en institución pública	Superior jerárquico	Chantaj sexual, tipo descendente	- Piropos y preguntas personales e íntimas. - Regalos. - Llamadas y mensajes fuera de la oficina. - Propuestas implícitas de chantaje. - Represalias por no acceder a las propuestas (dejó de hablarle).	- Busca el apoyo de su madre. - Queja informal a su jefa directa, quien le apoya para enfrentar la situación.	- Naturalización de las situaciones. - Inseguridad laboral.
		Compañeros de trabajo	Acoso sexual ambiental, tipo horizontal	- Comentarios sobre el aspecto físico y bromas sexuales. - Coqueteos.	- Volverse argel (seria) con los compañeros.	
María Julia (26)	Pasante en Institución pública	Compañeros de trabajo	Acoso sexual ambiental, tipo horizontal y descendente	- Miradas insinuantes y piropos. - Bromas sexuales, relacionadas con ofrecerle ayuda para obtener un nombramiento.	- Ignorar la conducta. - Cambiar la forma de vestir para evitar el acoso.	- Naturalización de la situación. - Miedo e inseguridad a trabajar con hombres.
		Superior jerárquico	Acoso sexual, tipo descendente	- Preguntas personales e íntimas. - Insinuaciones sexuales. - Acercamiento excesivo y susurros.	- Queja informal a su jefe inmediato.	
Selma (18)	Empleada doméstica	El patrón y el hijo del patrón	Acoso sexual ambiental y chantaje sexual, tipo descendente.	- Tocamientos. - Propuestas sexuales: ofrecer dinero a cambio de sexo. - Desnudarse en su presencia. - Violación.	- Queja a los patrones, que no la creyeron. - Abandono del empleo.	- Embarazo no deseado y aborto forzado. - Pérdida del empleo. - Miedo de volver a trabajar. - Depresión. - Intento de suicidio.
	Empleada doméstica, en varios hogares	Los patrones	Acoso sexual ambiental, tipo descendente.	- Besos, manoseos y tocamientos. - Acorralamiento. - Meterse en su cama.	- Quejas a las patronas. - Abandono del empleo.	
	Empaquetadora en fábrica	Compañeros de trabajo	Acoso sexista, tipo horizontal	- Comentarios y actitudes sexistas. - Impedirle realizar tareas de esfuerzo físico.	- Ignorar la conducta.	

Caso (edad)	Puesto de trabajo	Cargo del acosador	Tipo/s de acoso	Descripción	Acciones y estrategias	Consecuencias
Irene (28)	Empleada doméstica	El patrón	Acoso sexual ambiental, tipo descendente.	- Molestar en su trabajo e intentar manosearla.	- Queja ante la patrona. - Renuncia al trabajo.	- Pérdida del empleo. - Culpabilización. - Aislamiento de los compañeros varones.
	Empleada doméstica	El patrón	Acoso sexual ambiental, tipo descendente.	- Insinuaciones sexuales y amenazas. - Manoseos y acorralamientos.	- Enfrentamiento directo al acosador. - Queja a la patrona. - Renuncia al trabajo.	
	Empleada doméstica	El patrón	Acoso sexual ambiental, tipo descendente.	- Besos, caricias y tocamientos. - Empujones y acorralamientos. - Intento de violación.	- Consiguió el apoyo de la patrona para evitar el acoso.	
Inés (21)	Empleada doméstica	El patrón	Chantaje sexual, tipo descendente	- Seguir y molestar en su trabajo. - Tocamientos y abrazos. - Propuestas sexuales: ofrecer dinero a cambio de sexo y de su silencio. - Forcejeos. - Persecuciones fuera del trabajo. - Intento de violación.	- Buscar apoyo en su familia. - Abandono del trabajo.	- Pérdida del empleo y del sueldo. - Pérdida de sus efectos personales. - Miedo a volver a trabajar. - Desconfianza en los hombres.
	Empleada doméstica	El patrón	Acoso sexual ambiental, tipo descendente	- Tocamientos y abrazos. - Solicitud de relaciones sexuales.	- Buscar apoyo en su familia. - Abandona el trabajo.	
Soraya (32)	Técnica de campo en una ONG	Superior inmediato	Acoso sexista, tipo descendente.	- Conductas y actitudes machistas. - Bromas y comentarios sexistas. - Impedir realizar las funciones típicamente masculinas. - Trato discriminatorio en función de su embarazo. - Imponer órdenes riesgosas para su salud. - Complicidad de otros compañeros al acoso sexista.	- Ignorar el comportamiento. - Renuncia al puesto de trabajo.	- Pérdida del empleo. - Somatizaciones. - Culpabilidad. - Desgaste laboral.

Caso (edad)	Puesto de trabajo	Cargo del acosador	Tipo/s de acoso	Descripción	Acciones y estrategias	Consecuencias
Amelia (26)	Ejecutiva en una empresa de publicidad	Superior inmediato, el gerente de la empresa	Acoso sexual ambiental, tipo descendente.	<ul style="list-style-type: none"> - Acercamiento íntimo y excesivo. - Conversaciones sexuales inapropiadas. - Intentos de besarla. 	<ul style="list-style-type: none"> - Busca el apoyo de sus compañeros y de su padre. - Queja informal al dueño de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida del empleo. - Culpabilidad. - Naturalización de la situación.
Gloria (28)	Secretaria personal en una institución pública	Superior inmediato	Chantaje sexual, tipo descendente.	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de cercanía física. - Preguntas personales, comentarios románticos y halagos. - Contacto físico: intentar besarla, acorralamientos y tocamientos. - Propuestas relacionadas con prosperar económica y laboralmente. - Asalto sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfrentamiento verbal al acosador. - Buscó apoyo entre sus compañeros. - Renuncia al puesto de trabajo. - Denuncia en la Fiscalía. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida del empleo. - Miedo a volver a trabajar. - Inseguridad y desconfianza. - Revictimización y estigmatización.
Alicia (22)	Anfitriona del parque infantil de un supermercado	Superior inmediato, familiar de los dueños	<p>Acoso sexual ambiental, tipo descendente.</p> <p>Acoso vengativo (acoso sexista ante el rechazo sexual).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Piropos, cumplidos y comentarios personales. - Señales y muecas obscenas. - Celos y conducta posesiva. - Solicitar citas y encuentros fuera del trabajo. - Rozamientos y tocamientos. - Vigilancia y persecución. - Comentarios y gritos despectivos y sexistas. - Asignarle tareas típicamente femeninas. - Aislamiento del resto de compañeros. - Continuos cambios de horarios. - Represalias y amonestaciones de supervisores. - Comentarios sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar al acosador. - Renuncia al puesto de trabajo. - Denuncia ante la Fiscalía y el Ministerio de Justicia y Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida del empleo. - Abandono de la facultad. - Secuelas psicológicas: ansiedad, inseguridad, aislamiento, insomnio y pesadillas... - Depresión y síntomas de estrés postraumático.

Caso (edad)	Puesto de trabajo	Cargo del acosador	Tipo/s de acoso	Descripción	Acciones y estrategias	Consecuencias
Sira (19) y Laura (20)	Pasantes en una entidad pública	Jefe del área	Acoso sexual ambiental y chantaje sexual, tipo descendente.	<ul style="list-style-type: none"> - Comentarios sexuales. - Acercamiento físico excesivo, toqueteos y acorralamientos. - Propuestas sexuales (dinero a cambio de sexo) y amenazas de no renovar su contrato. - Represalias ante su queja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar al acosador. - Denuncia interna en la institución. - Denuncia en la Fiscalía y retirada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida del empleo (no renuevan sus contratos). - Revictimización.

Tipologías bajo las que se presenta la violencia de género en el empleo

El acoso sexual

En general, las mujeres jóvenes que han sido entrevistadas han pasado por diversas situaciones de acoso sexual, tanto en la forma de acoso ambiental como en la forma de acoso de intercambio o chantaje sexual, y en todos los niveles de gravedad.

En primer lugar, los casos de acoso sexual ambiental, independientemente de la jerarquía del acosador, han sido identificados o percibidos por las informantes con menor frecuencia, lo que puede explicarse en base a dos motivos: o bien que el tipo ambiental sea efectivamente menos frecuente, o bien que éste, sea identificado en menor medida. Esta última parece la explicación más probable, puesto que según el discurso de las informantes, en sus niveles menos graves, suele ser considerado como una situación *normal*, como chistes o bromas pesadas que reciben por parte de sus compañeros varones. Aunque declaran la ofensividad de tales actos, en pocas ocasiones lo identifican como una situación de acoso: *"Siempre me gustaba bromas también, pero sobre todo era lo humanamente aceptable para mí"* (Sabrina, 21).

Sin embargo, es importante resaltar, como se verá más adelante, que la mayoría de situaciones de acosos sexuales más graves, así como de chantaje sexual en el caso de superiores jerárquicos, han sido precedidas previamente por situaciones de acoso ambiental, de ahí la importancia de su identificación y prevención a tiempo.

En cuanto al chantaje sexual o acoso de intercambio, ha sido identificado con mayor frecuencia, puesto que éste coincide con el imaginario y la conceptualización normativa que se tiene sobre el acoso sexual. En este sentido, la mayoría de los relatos de las jóvenes se refieren a situaciones en las que el jefe directo o algún superior inmediato, les realiza propuestas de mejoras laborales (dinero a cambio de sexo, viajes o prestigio profesional, etc.), o bajo amenazas de castigo (no pagarles el sueldo, despido u otras amenazas sobre su reputación), con el fin de obtener algún trato o favor de tipo sexual por su parte. Las propuestas pueden ser tan variadas como casos nos encontramos, pero lo determinante de esta situación es que las mismas suelen constituir un punto de inflexión para poder reconocer la experiencia por la que están pasando: *"Son miles de formas de chantajearle a la víctima en este caso y éste, es terrible, porque ahí recién ellas vienen todas desesperadas y ahí se dan cuenta de la magnitud, hasta qué punto llega"* (Psicóloga 5).

Aunque de forma teórica resulta fácilmente delimitable, en la realidad convergen muchas situaciones en las que el chantaje puede quedar encubierto. Así, en muchas ocasiones nos encontramos con que las propuestas que los jefes realizan a las mujeres jóvenes suelen ser de forma implícita, lo que dificultaría aún más reconocer esta experiencia: *"Una vez me acuerdo que me dijo, yo me quería quedar ahí en verdad. Entonces me dijo... ¿y vos qué sabés hacer? me dijo. Esa pregunta fue así medio, verdad, y yo me cagué de la risa. 'Saber hacer' en qué sentido, verdad. 'No y decíme que vos sabés hacer' así con su cara de pícaro, entendés"* (Gilda, 21).

Después de haber caracterizado los tipos de conductas-machistas-arquetípicas y teniendo en cuenta las experiencias que han vivido las informantes en cuanto a situaciones de acoso ambiental y chantaje sexual, podemos establecer que el acoso sexual se suele manifestar de las siguientes formas:

- **De forma verbal:** Tomar una confianza excesiva en las conversaciones y/o emplear el doble sentido. Utilizar expresiones cariñosas de forma no apropiada. Mostrar excesiva atención y observación exagerada. Hacer preguntas personales e íntimas, piropos, comentarios sobre el cuerpo y la apariencia física. Hacer chistes y comentarios sexuales. Susurrar. Pedir citas y encuentros fuera del horario laboral. Realizar llamadas, mensajes y e-mails no relacionados con el trabajo. Ofrecer dinero a cambio de sexo o bajo amenaza de despido. Proponer mejoras o beneficios laborales a cambio de favores sexuales; etc.
- **De forma no verbal o gestual:** Miradas y muecas obscenas. Realizar gestos insinuantes. Hacer regalos. Exponer imágenes pornográficas o de contenido sexual explícito. Impartir órdenes improcedentes y descontextualizadas (como por ejemplo, pedirle que se agachen para observarlas). Desnudarse en su presencia. Esperarlas fuera del trabajo, así como persecuciones fuera del horario laboral; entre otras.
- **De forma física:** Agarrar de la mano o por el hombro. Realizar caricias, manoseos y tocamientos (pechos, piernas, nalgas). Abrazar. Utilizar la fuerza para intimidar o inmovilizar. Acorralar. Forcejear para sacarle la ropa. Intentos de asalto sexual y agresiones sexuales consumadas.

En cuanto al nivel de gravedad, se encontraron situaciones de lo más variadas. Desde aquellas situaciones que no sobrepasan el acoso verbal y gestual, y hechos puntuales en los que se ha podido frenar el acoso, hasta los actos más graves y agresivos, como coacciones para establecer citas o contactos sexuales e intentos de asalto sexual, algunos de los cuales terminaron consumándose a la fuerza.

Atendiendo a esta clasificación expuesta y dada la consumación de la situación de control y poder del hombre sobre la mujer, se dan casos de extrema posesividad. En los casos de las trabajadoras domésticas, por ejemplo, se han detectado formas de acoso sexual más graves y explícitas: sometiendo a las mujeres a practicar sexo a cambio de dinero, desnudándose delante de ellas, así como metiéndose en su cama, invadiendo de forma superlativa el espacio de intimidad. En algunos casos, la violencia puede llegar a una magnitud tal, que muchas mujeres son sometidas hasta la violación.

El acoso sexista

El acoso sexista, ha sido la categoría más difícil de indagar, probablemente por la falta de aprehensión del concepto mismo, tanto por parte de las propias mujeres, como por algunas de las gestoras entrevistadas. Recordemos que este tipo de acoso, se inserta en el ideario social donde existen estereotipos y roles inextricablemente unidos al paradigma sexista y heteronormativo. Por lo tanto, al caracterizarse éste por manifestaciones culturales y por lo tanto sujeto a construcciones arraigadas y aprehendidas en sociedad, el acoso sexista puede mostrarse de forma naturalizada y puede además no ser catalogado como situación de delito, ni como conducta punible. Todo ello, supone el impedimento, en primera instancia, de que las mujeres jóvenes puedan detectar este tipo de situaciones, así como de auto-identificarse como víctimas.

Sin embargo, a través del trabajo de campo, hemos podido comprobar su existencia y extensión, detectándose el malestar que produce entre las jóvenes estas articulaciones del sexismo aparentemente menos evidentes.

A través de las entrevistas, por tanto, no hemos encontrado de forma manifiesta ningún testimonio de acoso sexista (acoso declarado). No obstante, si atendemos el acoso técnico, sí se ha podido establecer una relación de casos en los que diversas mujeres son susceptibles de haber sufrido este tipo de violencia e incluso, haber sido testigo del padecimiento por parte de alguna persona cercana. En este caso, los hallazgos se han logrado a través de dos tipos de inferencias o preguntas indirectas: Si bien habían sido víctimas de acoso laboral o mobbing a raíz de su género, o bien, si alguna vez habían sentido algún tipo de discriminación en el trabajo por el hecho de ser mujer.

A lo largo de este estudio, se detectaron situaciones en las que mayoritariamente las mujeres recibían comentarios y actitudes sexistas que expresaban la superioridad del hombre sobre la mujer, desplazándola a un lugar inferior; o bien, les trataban en base a una concepción estereotipada, minusvalorando sus posibilidades reales respecto al trabajo. Quedando así de manifiesto, el soporte del ideario social, que posibilita a los hombres ocupar un lugar de poder sobre las mujeres.

Haciendo un balance general, se diferencian distintos tipos de situaciones de acoso sexista que se encuentran las mujeres jóvenes en sus lugares de trabajo:

- **Tener que realizar tareas y actividades que normalmente se atribuyen al género femenino.** Estas tareas, que por lo general suponen una extensión del trabajo doméstico, son impuestas a las mujeres únicamente por razón de su género, a pesar de que extralimiten las funciones propias del puesto para las que fueron contratadas. En este sentido, por ejemplo, una de nuestras informantes nos relató el caso de una compañera auxiliar administrativo, a la que su jefe le obligaba a lavarle los platos y cubiertos después de las comidas, o bien, a hacerle recados personales fuera de la oficina. De este modo, se puede comprobar cómo el rol de género femenino se superpone al de trabajadora: *“Yo creo que más bien es un problema de cultura ya eso, y... difícil es, porque el hombre tiene una mentalidad de repente muy, muy cuadrada en el sentido del machismo verdad, y piensa que la mujer de repente no puede hacer tal cosa porque es mujer, o tiene que hacer tal cosa, como lavar los cubiertos, porque es mujer, verdad”* (Gilda, 21).

Ante este caso concreto, lo que resulta llamativo y nos hace concluir que efectivamente existía acoso sexista y no simplemente un acoso laboral, es el hecho de que una vez ella fue trasladada, fue un hombre el que la sustituyó y en este caso el jefe no le obligaba a realizar estas tareas: *“No, porque era mujer. Sí porque en su lugar se fue un muchacho y el muchacho de mil maravillas se lleva ahora con el jefe, cosa que no pasaba cuando estaba ella por ejemplo, entendés”* (Gilda, 21).

Por otra parte, nos encontramos con que tal hecho, puede quedar naturalizado por parte de las jóvenes bajo lo que se denomina comúnmente “pagar el derecho a piso”⁸: *“hay que ir a comprar poharo’ysa⁹, hay que preparar el terere, hay que tal cosa, hay que hacer cosas aquellas que parten del pagar derecho a piso”* (Funcionaria 1).

- **Criticar su trabajo de forma infundada y exagerada o incluso impedirles realizar las tareas propias para las que fueron contratadas por el hecho de ser mujer.** Queda de manifiesto la discriminación *stricto-sensu* que subyace en la realidad laboral. Este es un hecho que suele ocurrir en aquellos sectores de trabajo que están altamente

⁸ La expresión “pagar derecho a piso” suele ser muy empleada en el ámbito laboral y se refiere al “esfuerzo extra” que debe realizar una persona que recién se incorpora a un puesto de trabajo. Por carecer de experiencia, se ve expuesta a mayores exigencias, a recibir un trato no demasiado bueno, a realizar tareas simples o que los demás con mayor experiencia desechan, y con bastante frecuencia, a realizar tareas y recados personales.

⁹ Remedio refrescante que se usa generalmente para el tereré.

masculinizados, o bien en cargos que normalmente son desempeñados por varones, como de forma generalizada ocurre con los puestos de mando o dirección. En entornos masculinizados se comprueba el rechazo manifiesto a tener una mujer como jefa, así como la reticencia de los varones a recibir órdenes por parte de superiores del género femenino: *“es como que vos sentís que no te toman así como te tienen que tomar, bien en serio. Es como que ‘kuñande voi la oúva’¹⁰... ‘. Ese famoso ‘mujer’, ‘Kuña pe ingeniera ‘ipio’¹¹”* (Soraya, 32). En el mismo sentido, el acoso puede surgir como mecanismo para mantener a las mujeres en una situación de subordinación jerárquica: *“... y a veces también acoso laboral más se da, por ejemplo, cuando una mujer se está destacando. Porque ahí hay competencia, pues. Es como que una mujer puede ocupar el lugar de un hombre, le puede desbancar, como se dice o desplazar, a lo mejor por sus pares”* (Funcionaria 1). Otras veces, el acoso sucede cuando el trabajo que se realiza requiere una característica considerada típicamente masculina, como puede ser la realización de esfuerzo físico. Por ejemplo, una de las jóvenes estuvo trabajando en una fábrica como empaquetadora de cajas y refirió lo siguiente:

“Una vez me pasó en mi trabajo, que el jefe se creía muy... muy del alto, y decía ‘que no, que ella no va a poder’, ‘que es una inútil, entendés. Por qué no voy a poder si es sencillo el trabajo que pedía que hagamos. (...) Ellos creían que nosotros no [podíamos] empaquetar cajas. Decían que era para hombres, que para alzar cajas pesadas y todo eso, que era para hombres y... No, es la misma cosa, nosotros tanto las mujeres tanto el hombre podemos, o sea, nosotras somos más delicadas nomás cuidando las cosas que los hombres. Pero ellos no piensan así, te discriminan mucho, te discriminan demasiado, se creen muy machistas, y cuando ven que te sales en algo, te van y, cualquier cosa inventan para destruir lo que estás haciendo, entendés, porque se quieren creer muy machistas, son así” (Selma, 18).

- **Ser acosada por el hecho de haber asumido funciones de reproducción y/o cuidados.** Funciones tradicionalmente asignadas como propiamente femeninas, por ejemplo, quedarse embarazada o asumir las funciones de cuidado de otras personas. Este tipo de acoso se fundamenta en una concepción sexista y estereotipada, aún muy extendida en las instituciones laborales, según la cual, las mujeres serían menos productivas que los hombres por causa de la maternidad. En este sentido, de forma ancestral, la idea de reproducción, crianza y papel nutricional, se ha relegado a las mujeres de forma totalitaria y excluyente, y es sobre las mujeres donde ha recaído la idea de la incapacitación para realizar otra actividad excepto el ocuparse de la familia. Es éste, el tipo de acoso sexista detectado con mayor facilidad entre las jóvenes mujeres. Por ejemplo, una de las jóvenes trabajaba como técnica de campo, y aunque era acosada previamente, una vez que se quedó embarazada se intensificó tanto la persecución por parte de su jefe y de sus compañeros que optó por renunciar a su puesto:

“... decía que era una responsabilidad tener una embarazada, que este trabajo no es para una embarazada, que ‘en seis meses yo no te quiero ver acá’, así me decía y vos sabés que era como una guerra de nervios porque él por ejemplo decía ‘ahí aguanta la gorda’, y viste cuando una empieza a embarazarse, eh... empecé a engordar, la verdad, normal y eso por ejemplo te decía y así. Es como que ya me entraba mi cascarón, verdad, cada vez más, cada vez más” (Soraya, 32).

- Otras veces, el acoso consiste en una serie de comportamientos que van aislando poco a poco a la mujer embarazada de la organización y de su trabajo, por ejemplo, retirándole

¹⁰ “Una mujer nomás es la que está viniendo”.

¹¹ Se refiere, despectivamente, a que es una mujer ingeniera, en guaraní el sufijo *i* se utiliza como diminutivo y acorde al contexto es despectivo, como en este caso, que expresa que es menor que los hombres.

los turnos de trabajo y las funciones para las que fueron contratadas, trasladándolas de lugar, negándoles el permiso para recibir atención médica, o recibiendo críticas y comentarios sexistas del tipo: *“sería bueno que vos te vayas, que tu marido te cuide dentro de la casa, vos tenés un esposo, no te va a faltar nada”* (Abogada 4). En este caso, vemos como el acoso sexista se utiliza para presionar a las mujeres embarazadas a que presenten su renuncia:

“La raíz era su embarazo, sí, porque les decían que a raíz de su embarazo ya no iban a ser efectivas dentro de, en ese caso era una empresa, que no iba a ser más efectiva, de que iba a disminuir, de que iba tener muchas ausencias, de que era inútil, prácticamente era inútil para la función que ella estaba cumpliendo, verdad, que era administrativa, una oficina de administración” (Abogada 4).

A pesar de lo expuesto, esta clasificación no agotaría todas las situaciones de acoso sexista que se pueden dar en la realidad, ya que éste se manifiesta de una multiplicidad de formas.

Finalmente, consideramos oportuno recordar una característica esencial de estas conductas, atendiendo que no se consideran ilegales desde una óptica jurídica per se, sino por la sistematicidad de dichas actuaciones, con lo cual se sitúa a la persona acosada en una situación de impotencia e indefensión legal aún mayor, y además, prolongando sus efectos en el tiempo. Queda de manifiesto que la conducta machista, goza en gran medida de impunidad.

El acoso mixto o vengativo

Es frecuente que los compañeros y jefes tomen represalias de diversos tipos contra las mujeres que no ceden ante el acoso sexual. Las jóvenes han referido con frecuencia que tras su negación a las propuestas sexuales, el acosador les dejó de hablar y/o empezaron a recibir comentarios despectivos. De forma más extrema, se ha llegado a encontrar casos en los que surge el denominado acoso vengativo, una mezcla entre ambos tipos de acoso en el que, 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.

El acoso vengativo ha sido reportado sobre todo por parte de las gestoras, quienes identifican con mayor facilidad las represalias o acosos a las que son sometidas las víctimas ante el rechazo de la iniciativa sexual: *“A veces el acoso laboral es consecuencia de un acoso sexual o de un acoso sexual rechazado. Entonces deviene en acoso laboral. No se dio, entonces sufre las consecuencias”* (Funcionaria 1).

Un caso concreto, lo relata una de las abogadas, quien tuvo que defender a una cliente que era acosada sexualmente por su jefe. Debido a su rechazo, éste comenzó a acosarla a través de gritos e insultos sexistas: *“No sos nadie para creerte una princesita y no barrer y fregar el piso”* (Abogada 3), asignándole más tareas que las propias de su puesto: le obligaba a que barriera, baldeara, a que lavara y secara los cubiertos del bar, a que llevara la ropa a la lavandería, todas funciones tradicionalmente consideradas como propias de mujer y que no estaban estipuladas en su contrato; además de cambiarle varias veces el horario de trabajo para que no pudiera asistir a la facultad.

Otra de las gestoras, nos refiere el caso de una joven con discapacidad que fue víctima de acoso sexual por parte de un superior, que tras haber rechazado explícitamente al acosador -e incluso denunciado el hecho-, se vio sometida a acoso laboral por parte de sus superiores y compañeros más cercanos. En este caso el acoso consistió en un aislamiento y control total de la persona, llegando incluso a soportar represalias y amonestaciones por su comportamiento “conflictivo”.

En todos estos casos vemos el cruce entre la sexualidad y el sexismo y la dificultad de delimitar ambos fenómenos en la realidad, debido a la propia naturaleza multidimensional del acoso.

El proceso de violencia y su duración

La variable de la duración es otro aspecto importante a tener en cuenta, en tanto el tiempo es proporcional al desgaste cognitivo y a la incapacitación de la persona sometida. Como hemos podido observar y contrastar con las informantes y gestoras, en función de la duración y la frecuencia en la que la mujer soporta las situaciones de acoso, mayores serán las repercusiones para su vida.

No obstante, el tiempo resulta ser un factor bastante variable. Algunas veces se resuelven rápidamente o las mujeres abandonan su trabajo en cuestión de pocas semanas. Aunque en algunos casos extremos, se encontraron situaciones en que las jóvenes llegaron a soportar hasta dos años de acoso continuado.

Varios son los factores que pueden hacer que una mujer aguante más o menos tiempo:

- La situación económica y la necesidad de conservar el trabajo a toda costa. La capacidad económica puede presentarse como una variable determinante en muchos casos, como podemos apreciar en empleadas jóvenes de bajos recursos, como las trabajadoras del sector doméstico: *“Porque muchas veces, por ejemplo la mujer está necesitada y cree que si habla, por ejemplo, no le gusta una cosa y si habla, que le van a despedir y que, por ejemplo, hay muchas personas que tienen hijos de por medio, cuando hay hijos y necesidad, uno porque necesita trabajar y entonces se deja que el patrón o el jefe, o cosa de limpieza, otra gente, o el chofer, le maltrata y se calla. No habla porque tiene miedo de al hablar, perder su trabajo. Eso es el miedo”* (Irene, 28).
- La expectativa en torno a hacer carrera profesional dentro de la institución: *“Entra mucho en juego tu expectativa. (...). Por ejemplo, tuvimos el caso de una chica que trabaja como ayudante administrativo en una buena institución y ha soportado como cinco situaciones de acoso sexual, un acoso continuado por parte de sus compañeros, además de otro tipo de situaciones de acoso laboral y hasta ahora ella aguanta en su trabajo, por el valor real o simbólico que ese puesto le ofrece”* (Psicóloga 2).
- La confianza ganada previamente por parte del acosador. Las jóvenes refieren que es muy frecuente que al principio mantuvieran una relación de “confianza y amistad”, lo que hace que las mujeres tarden más tiempo en identificar la situación como un acoso: *“Ponéle que ya le conocía de hace 6 años o así cuando él me ofreció el puesto, verdad, y... evidentemente no le conocía tanto. (...). Como yo, no sé, le tenía otra imagen de él, no me anticipé a ninguna situación de ningún tipo, verdad”* (Gloria, 28).

Se trata entonces de un acoso disimulado, sutil o amortiguado, que poco a poco genera un ambiente de excesiva confianza, que puede resultar incómodo, pero sin que en ningún caso se haya llegado a interpretar o definir como acoso sexual. En el caso de las empleadas domésticas, este hecho también puede demorarse en aparecer, aunque en este caso, el acercamiento es mucho más directo, saltándose esa fase de *aparente conquista*.

Estos tres factores, influyen y se refuerzan mutuamente para que las mujeres vivan un proceso de acoso más prolongado y/o reiterado.

Sea como fuere, el punto crítico para aguantar las situaciones de acoso suele ser la aparición del contacto físico:

"Pero eso de que... de ponerme la mano en la rodilla fue lo que me... lo que explotó" (Adelaida, 26).

"En las situaciones en las que se propicia contacto físico, es cuando ya se desesperan, verdad. De repente cuando hay así amenazas, o mejor dicho, propuestas, como que aguantan hasta qué punto puede llegar. Pero cuando hay un contacto físico ahí es cuando entran a la desesperación total, verdad, ahí es cuando dicen 'bueno qué hago ahora, porque evidentemente esta persona es capaz de cualquier cosa'. Esa es una de las características fundamentales" (Psicóloga 5).

De este modo, se confirma que en los casos de acoso suele haber como una escalada, comenzando por un acoso leve, generalmente de tipo verbal, que va aumentando en su gravedad hasta llegar a conductas más violentas y al acoso calificado como más grave. De ahí la importancia de identificar y actuar ante el acoso de tipo leve, para poder prevenir estas conductas antes de que aumente la intensidad.

El acosador y la jerarquía

Se perfila a partir de la mayoría de las situaciones, que el acoso proviene de un superior, tanto del jefe directo o dueño de la empresa, como personas con superioridad tácita, que por su antigüedad o por su status social se sienten en una posición privilegiada. Encontramos varias explicaciones posibles al respecto:

- Que por la edad que tienen las informantes, generalmente están iniciando su carrera profesional o se encuentran en los puestos más bajos de la jerarquía laboral.
- Que el acoso es percibido con mayor frecuencia cuando procede de un superior, ya que coincide con el imaginario respecto al acosador (un hombre mayor, con gran apetito sexual y con superioridad jerárquica).

No obstante, no nos encontramos en posición de concluir que el acoso es más frecuente por parte de superiores, ya que esto es una realidad que sólo se podría corroborar a través de una encuesta cuantitativa. A través de las entrevistas y los grupos focales realizados, se ha podido comprobar algunos casos en los que el acoso provenía de iguales jerárquicos o que incluso las situaciones vejatorias provenían de posiciones inferiores a la de la mujer acosada (acoso horizontal y acoso ascendente). Por ejemplo:

"... incluso tuvimos también los casos de que no solamente eran autoridades las que hacían, eran pares, por el hecho de ser hombre ya ellos se consideraban como superiores, o en cierto poder, entonces acosaban a esas mujeres también" (Abogada 4).

"Entonces, yo les decía mirá fulanito tenemos que hacer esto para lograr este objetivo y ya se enojaban. Y ya me decían vos sos muy nueva, sos muy joven, ¿cómo vos me vas a decir lo que tengo que hacer? Yo estoy más que [vos]. Y ese ninguneo yo también sentí. Primero porque sos joven, primero porque sos nueva... pero yo no elegí, mi jefe fue el que vio ciertas aptitudes o no sé qué habrá visto, me dijo vos tenés que estar aquí coordinar, yo pongo mi confianza en vos" (Grupo de cargos gerenciales).

Si bien los jefes y superiores jerárquicos (acoso descendente) suelen ser responsables de los casos más graves (abrazos y besos, tocamientos, acorralamientos, citas con presión...), mientras que los compañeros, iguales o inferiores (acoso horizontal y ascendente) participan de los casos de acoso más leves o menos graves (piropos, bromas y chistes, comentarios sexuales y sexistas y pedir citas sin ejercer presión). Sin embargo, hemos comprobado también, que el acoso hacia las mujeres sobrepasa los límites de la jerarquía laboral, produciéndose también por parte de varones que trabajan de forma externa a la institución, o incluso por los mismos clientes a los que las jóvenes prestan servicios:

“Cuando yo me tenía que ir a trabajar con los varones en el campo, los señores, por decirte así, con quien trabajábamos para ellos también era un poco raro por decirte así, que una mujer va a venir a trabajar con nosotros acá en el campo, qué es lo que me va a venir a enseñar”, más o menos, verdad. Y cuando se iban mis compañeros era como que había más aceptación, por decirte así, verdad” (Soraya, 32).

En los casos en los que las mujeres trabajan como empleada doméstica, hemos podido comprobar que, frente a hombres que trabajan en el sector doméstico, a pesar de ser aparentemente iguales como sujetos sociales, el acosador mantiene una situación de superioridad, ya sea porque tiene mayores recursos económicos, más edad, o por el simple hecho de ser un hombre. El hecho de ser empleada doméstica no sólo es un puesto de trabajo, sino que consiste en toda una condición social en la que la imagen de las mujeres ha devenido en servidumbre hacia el género masculino. Recordemos entonces, que la actividad doméstica está condicionada por el rol y el estereotipo de la mujer trabajadora, siendo dicha actividad el “lugar” sesgado hacia el que se desplaza la actividad funcional de las mujeres.

Un hecho que llamó la atención a raíz de las entrevistas es que, en muchos casos, en las situaciones que viven estas mujeres suelen intervenir varias personas de diferentes posiciones jerárquicas. Esto puede ser tanto que en un mismo caso de acoso participen varias personas, o como constituyendo otro caso diferente por parte de personas de diferente rol profesional. Como ejemplo, una joven nos relata cómo a partir del acoso sexista por parte de su jefe, otro compañero también comenzó a acosarla, sumándose así con la complicidad a estas conductas:

“Cuando llegué, uno de los compañeros me dijo: vos no vas a andar acá, no vas a andar en este lugar. Y yo le pregunté por qué, le digo, y me dice ‘no, porque sos demasiado flaca’. Y yo le dije: pero por qué, no tiene nada que ver, yo siempre fui flaca, desde pequeña, le digo, verdad, y nunca engordé, no sé. Y me dice ‘no, porque la campaña es la campaña, en el campo la mujer tiene que tener fuerza, tiene que tener músculo’. Y luego como que yo era muy... flaca para andar por ahí, entendés. (...). Y después nos dividimos. Era como que esa situación hizo que nos dividiéramos entre dos ellos y dos, mi compañero que me apoyaba y él con el otro que eran así burlones y que decían cosas” (Soraya, 32).

En cuanto a las características prototípicas, aunque existe la tendencia a considerar al que acosa como una persona atípica, como un “viejo verde”, o alguien con algún tipo de trastorno, la mayoría de los acosadores que se perfilan en este estudio no presenta, en principio, ningún tipo de trastorno o psicopatía, ni responde a un perfil definido. La característica más destacable, en todos los casos mencionados, es la presencia de comportamientos y actitudes machistas que provocan la minusvaloración de las mujeres en sus puestos de trabajo, o bien, reducirlas a un simple objeto sexual.

“Son personas, lo que a mí me da rabia es que no son personas ignorantes, que vos decís que por ignorancia están tratando así a estas cosas, son ingenieros, son personas de buen nivel” (Sabrina, 21).

“Para mí de repente, aquí en Paraguay, no sé cómo será en tu país, verdad, pero lastimosamente se asocia qué sé yo, a esta clase de situaciones incómodas a personas de un cierto estrato social, como un poco más bajo, verdad, es como más típico, y no” (Amelia, 26).

“Perfil propiamente dicho, no. Porque de perfil único no podemos hablar pero sí de patrones de comportamiento comunes, (...): la tendencia al sexismo, la agresividad, el abuso de poder, la poca relación social que pueda llegar a tener ese acosador, como así también la doble fachada que se presenta tanto en el agresor en violencia, como así también en acoso sexual. Entonces, esos diríamos que son esos patrones lo más comunes” (Psicóloga 6).

El acoso, ¿un hecho aislado?

Se tiende a considerar que el acoso, ya sea sexual o sexista, es un fenómeno aislado, poco frecuente o residual en nuestras organizaciones. Sin embargo, en este primer acercamiento se sugiere todo lo contrario.

En un estudio cualitativo de estas características no es posible, ni fue el objetivo inicial, establecer la cuantía o frecuencia de casos de acoso. Sin embargo, hicimos una tentativa de exploración a través de las gestoras. En este sentido, algunas gestoras podían contabilizar que habían atendido de forma aproximada como de siete a diez casos cada una en el total de un año. Sin embargo, lo que sí pudimos comprobar fielmente es la inexistencia de estadísticas al respecto, por un lado, puesto que no se lleva a cabo un registro riguroso de forma interinstitucional, y por otra parte, la gran cantidad de mujeres que no denuncian, y por supuesto no acceden a los registros estadísticos, ni a otras formas de visibilización. Por eso seguimos argumentando que una de las características principales de esta violencia es su invisibilidad: *“Lo fortísimo es la invisibilización del acoso, porque el acoso efectivamente existe y es más común de lo que creemos. Entonces, yo creo que si llegamos vamos a encontrar datos que nos van a asustar más de la cuenta” (Abogada 7).*

Otro aspecto indagado y que permite acercarnos a la magnitud del fenómeno es el conocimiento compartido entre las mujeres. Durante las entrevistas y grupos focales preguntamos a nuestras informantes si conocían a otras mujeres que hubieran pasado por la misma situación, ya sea de su mismo entorno de trabajo o fuera de éste. Ello, nos permitió hacernos una idea aproximada de lo extendido que puede estar este fenómeno, así como de la información que comparten las mujeres respecto al acoso sexual y sexista.

En este sentido, se pueden destacar varios aspectos:

- Casi todas las mujeres entrevistadas conocen, han oído o se han referido a otros casos de acoso sexual y sexista en su entorno más cercano (amigas, familiares o compañeras de trabajo).
- En algunos entornos laborales, el acosador perdura y se reitera en sus actos con distintas mujeres. Rara vez percibe castigo o sanción por sus comportamientos e incluso alguno ya es famoso por ser acosador: *“Pero qué pasa, era un ambiente donde era tan conocido lo que él hacía, era tan público todo lo que él hacía. (...). Porque ¿por qué la gente sigue haciendo? ¿Por qué todos estos acosadores cuyos casos conocí siguen haciendo la misma cosa? Porque nadie les reprobó, ni siquiera socialmente. Se les agrega nomás: él es feo, gordo, machista y acosador, como si fuera una característica más, verdad, como si eso no fuera algo reprochable” (Abogada 7).*
- Existe un conocimiento compartido en torno al acoso. El hecho de que existan otras mujeres que han sido acosadas en sus mismos lugares de trabajo puede actuar como modelo o referente de conducta. En algunos casos implica que pueda llevar a una

proposición implícita de chantaje sexual (cuando otras mujeres han sido despedidas o ascendidas en su misma situación), y en otros casos, servirá como modelo de actuación, ya sea a la hora de guardar silencio, enfrentar, tomar a broma o restarle importancia; pues las otras mujeres sirven como referente según el éxito o fracaso de sus acciones. Sirva a modo de ejemplo: *“... porque viste que era una práctica común para el director hacerlo con todas las chicas de ahí, él consideraba como una forma de ser galán o de ser muy amable con las chicas, lo veía él así. Y soportaban todas ¿por qué? porque todas tenían esa misma figura de `es el director, nosotras no podemos hacer nada` y tampoco había conciencia entre ellas de apoyarse, verdad, entonces fue un proceso bien largo”* (Abogada 4).

Por otra parte, el que una misma trabajadora haya pasado ya por varias situaciones de acoso, a pesar de su corta edad laboral, parece indicar que el acoso sexual a las jóvenes trabajadoras no es una situación aislada o una agresión específica, sino que prevalecen diferentes situaciones de acoso, a veces de forma conjunta, otras veces superponiéndose en el tiempo.

A partir de las entrevistas con las gestoras, exponemos algunas de las características que pueden verse relacionadas con una mayor predisposición o vulnerabilidad de sufrir acoso:

- **La edad.** Todas las gestoras identifican la juventud como uno de los colectivos dónde es más frecuente el acoso sexual. Para el acoso sexista, se han detectado, sin embargo, dos polos: *“las jóvenes y las personas adultas mayores”* (Funcionaria 1). A la variable de la edad, además, frecuentemente se asocian otras características socioculturales que generan mayor vulnerabilidad: *“las mujeres menores de 30 años podrían ser, verdad, las divorciadas, separadas, jefas de hogar, son las que podrían ser el blanco”* (Psicóloga 6).
- **El tipo de relación contractual con la institución.** El tipo de contratación produce mayor vulnerabilidad en cuanto se ocupe una posición más precaria dentro de la institución. Las gestoras por ejemplo destacan: las mujeres contratadas, las que ocupan cargos de personal de servicio, aquellas en período de prueba, las mujeres pasantes,... que suelen ser acosadas por sus jefes a efectos de continuar con el contrato. Este factor, además, se relaciona con la edad de las mujeres, ya que en los casos de esta investigación, prácticamente se encuentran en la línea más baja dentro del ámbito laboral.
- **Discapacidad.** El caso anteriormente citado de la joven con discapacidad, en la que el acoso sexual y vengativo al que fue expuesta, se entremezcla además con todos los prejuicios y la sobreprotección y control que se suele ejercer sobre estas personas: *“Lo que pasa es que ella es conflictiva (...) ella no puede salir más, o sea, a ella como que le aislaron (...). No puede salir más a comer con los compañeros, es una cosa que tiene que comer ahí. Y si va a comer a otra parte, ya sea en la cocina o en otra sección por decir, tiene que avisar”* (Funcionaria 1).
- **Orientación sexual.** La orientación sexual se reconoce como otra característica que genera vulnerabilidad, ya sea por la mayor frecuencia con la que son acosadas así como en la brutalidad: *“Lo que pasa es que el acoso es diferente en el caso de las mujeres lesbianas porque no tiene nomás que ver con la cuestión sexual, sino que tiene que ver esto de: ¡vos sos lesbiana porque te falta un macho! Entonces yo voy a ser el macho. Porque además, hay todo un morbo machista androcéntrico de que el problema de las lesbianas es que le falta una buena pija. Entonces, el acoso entonces, es mucho más agresivo porque en realidad se trata de: ¡ven y yo te voy a violar y vos vas a...! (...). Entonces, es diferente porque tiene una fuerte cuestión lesbofóbica, porque eso es lesbofobia, el negar, el decir:*

bueno, yo te voy a cambiar porque eso luego no existe” (Abogada 7).

En base a todas estas evidencias, descartamos la idea de que exista un perfil o prototipo de mujer que por sus características personales sea más susceptible de sufrir acoso sexual o acoso sexista, puesto que según nuestra experiencia, cualquier mujer puede serlo. En todo caso, entendemos que se puede dar la connivencia de ciertas circunstancias personales y/o laborales que sí pueden influir, pero sobre todo consideramos que se debe a la existencia de un entorno laboral profundamente discriminatorio hacia las jóvenes trabajadoras, que justifica, perpetúa e incluso promueve, las conductas sexistas de los varones. Las siguientes declaraciones ejemplifican claramente este planteamiento:

“Pero independientemente a las características, tanto mías como tuyas, si yo por ahí soy más sumisa, vos por ahí sos más empoderada, yo creo que estamos expuestas, sean cuales fueran nuestras características, a que por lo menos intenten acosarnos. El acosador no es que mire el perfil, claro que en el caso del acoso sexual siempre va a buscar un estado de subordinación, como que yo tenga menos recursos también, verdad, para acceder o para denunciarle. Pero en general estamos expuestas todas las mujeres, lo que yo digo, en algún momento podemos ser acosadas” (Psicóloga 6).

“Yo creo que a cualquiera le puede pasar, no hay distinción, es algo que vos te cruzás con esta persona, porque no es, no está en la persona acosada, está en el acosador” (Gloria, 28).



Capítulo II

Imaginario en torno a la violencia de género en el ámbito laboral

Leticia Alcaraz Corrales

“La transmisión de conocimientos entre mujeres también puede socavar el poder de los hombres...” (Wise y Stanley, 1992, p. 198).

El presente capítulo rescata las principales percepciones de las jóvenes con respecto a la violencia de género en el ámbito laboral, a partir de los relatos recogidos durante los grupos focales. Al hablar de percepciones nos estamos refiriendo a una forma particular de conocer el entorno social, a partir de las sensaciones e impresiones que generan en las personas los hechos que ocurren a su alrededor. Dichas percepciones constituyen conocimientos compartidos socialmente que influyen en las personas a la hora de tomar decisiones con respecto a cómo desenvolverse en un entorno determinado, así como en sus posibilidades para colaborar con el cambio o la permanencia de ciertas realidades mediante su acción. De ahí la importancia de analizar las percepciones que tienen las jóvenes sobre estos fenómenos y la incidencia de dicho conocimiento en la manera de actuar de las mismas ante estas situaciones de violencia.

Para conocer las percepciones sobre la violencia laboral buscamos consultar con jóvenes que no necesariamente hubiesen pasado por esas situaciones, porque el objetivo era obtener voces grupales que reproduzcan partes de un discurso socialmente compartido en torno al acoso sexual y sexista.

Sin embargo, al momento del desarrollo de los grupos focales, se pudo observar que una parte importante de las jóvenes había pasado por diferentes situaciones que podrían enmarcarse dentro de lo que entendemos como acoso sexual y sexista; en este sentido, en todos los grupos escuchamos frases tales como *“a mí me pasó”*. Esta imbricación entre percepciones y vivencias también se tornó evidente durante la realización de las entrevistas semiestructuradas a víctimas de acoso, donde surgieron algunas percepciones que no se encontraban del todo ancladas en las propias vivencias, sino más bien en ciertos mitos que perviven en nuestra sociedad en torno al acoso, como por ejemplo: que es algo relacionado con los hombres de más edad, que sólo le sucede a mujeres jóvenes y atractivas, que sólo proviene de superiores jerárquicos, que el acosador es un perverso, que la mujer tiene la culpa, entre otros. Hablamos de mitos porque no encontramos que esas afirmaciones tengan correspondencia con la realidad estudiada, sino que más bien forman parte de un discurso que transmite un mensaje deformado acerca del fenómeno; entendiendo el mito como *“un habla elegida por la historia”* que no surge de la *‘naturaleza’* de las cosas (Barthes, 2008, p. 200).

Al analizar los resultados de los grupos focales, pudimos observar que las jóvenes estaban en condiciones de hablar, con mucha naturalidad, sobre lo que inicialmente denominamos de forma muy general *“situaciones molestas que se dan entre varones y mujeres en el trabajo”*. A medida que se desarrollaban los relatos, esas *“situaciones molestas”* iban adquiriendo forma, adoptando las características propias de lo que denominamos en términos técnicos acoso sexual y sexista. A partir de ese momento, empezaron a surgir palabras, frases, expresiones y metáforas que nos mostraron cómo se expresan las jóvenes cuando hablan de eso que les pasa, es decir, del acoso.

Ellas también presentaron diferentes explicaciones acerca del porqué de la ocurrencia de esas situaciones; las diferencias de percepciones acerca de los porqués encontraban su origen principalmente en los estereotipos de feminidad y masculinidad manejados por las jóvenes y en los mitos que derivan de ellos. A partir de los relatos también pudimos rescatar que las jóvenes han desarrollado estrategias para hacer frente a la violencia de género en el ámbito laboral, las cuales se encuentran en gran medida condicionadas por las percepciones que tienen acerca de cómo reacciona el entorno ante estas situaciones. Teniendo en cuenta estos hallazgos, hemos abordado el análisis de las percepciones sobre el acoso sexual desde dos lugares del discurso: 1) nociones en torno al concepto de acoso sexual y sexista que tienen las mismas jóvenes, 2) percepciones que tienen las jóvenes acerca de las actitudes sociales ante el acoso.

Nociones en torno al concepto de acoso sexual y sexista

El acoso sexual: entre la ofensa y la insistencia

Para las jóvenes, el acoso sexual es una conducta violenta que persigue fines sexuales y genera ofensa. El mismo podría manifestarse en forma verbal, gestual o física y proceder tanto de superiores jerárquicos como de compañeros de trabajo y subordinados. Estas ideas surgieron de manera reiterada y contundente en los relatos de las jóvenes en todos los grupos focales.

El acoso sexual como ofensa

Al momento de surgir dentro de los grupos el término acoso sexual se preguntó a las jóvenes qué significaba para ellas eso y las mismas empezaron afirmando que se trata de un hecho que ofende e incomoda, para luego aclarar que es una conducta que persigue fines sexuales; es decir que para ellas uno de los principales elementos definitorios del acoso sería la ofensa generada.

"Y cuando abro... me trae... me regaló ropa interior... y ahí... yo llego a mi casa y le digo a mi mamá... '¡qué es esto!' Te juro que no le puedo ni mirar ni saludar. Es como ella dice [refiriéndose a otra participante del grupo]... ¡ay! argel luego [gesto de rabia], me voy y le hablo todo mal. Directamente no le digo luego nada porque voy a reaccionar demasiado mal... Tengo ganas luego de decirle '¡para qué me diste esto!' (...) fue el peor día de mi vida por ahí que alguien me haya regalado eso [gesto de malestar]" (Grupo de primeros empleos).

De esta manera, al hablar de acoso las jóvenes mencionaron diversos tipos de conductas que tenían en común el hecho de generar ofensa. Dicha ofensa estaría basada en el sentimiento de haber sido faltadas al respeto, de haber sido violentadas, porque no se habría acatado su derecho a la autonomía con respecto a su cuerpo y su sexualidad. A partir de esas afirmaciones entendemos que se percibe el acoso como un atentado a la dignidad de las mujeres.

El acoso sexual como violencia

Todas las jóvenes coincidieron en que una característica definitoria del acoso es que el mismo ocurre en contra de la voluntad de las mujeres y esto hace que sea violento y altamente ofensivo. Es decir, que ocurre a pesar de que las mujeres no emiten mensajes que puedan habilitar un acercamiento de tipo sexual de parte de la otra persona, y en algunos casos permanece incluso si las mujeres se niegan abiertamente. Con respecto a la naturaleza

violenta del acoso, la misma no radicaría en la agresión física sino en la irrupción en el espacio emocional y afectivo de las personas, mediante el ejercicio del poder que encuentra su base en la construcción social y jerárquica de los géneros. Esta percepción compartida por las jóvenes encontró su expresión en relatos como los siguientes:

"Y para mí que acoso en general es que estén constantemente tipo forzándote a algo, molestándote todo el día, puede ser incluso grosero (...) si están todos los días llamando o escribiendo, o con la mirada como dice ella, eso ya es un acoso".

"Yo [lo] entiendo como una forma de abordarle a la otra persona a la fuerza por así decir" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

"Para mí es cualquier tipo de agresión que vos puedas recibir... bueno, si hablamos de acoso sexual, cualquier tipo de agresión sexual... ya sea psicológica, física..." (Grupo de cargos gerenciales).

"En contra de tu voluntad te hacen cosas que no te gustan, te dicen, te manosean" (Grupo de empleo doméstico).

En esta misma línea, las jóvenes coincidieron en que el acoso podría manifestarse en forma verbal, gestual o física:

"... y acoso sexual me imagino que es desde lo que te dice hasta llegar a tocarlo (...) o a violarte, porque hay gente que viene que te habla y ya te quiere tocar. 'Ay, qué linda que sos, qué linda sonrisa', bla bla bla y ya se va por la tangente" (Grupo de primeros empleos).

*"Frasas, indirectas... eh... el acercamiento excesivo corporalmente hablando, para mí eso es acoso".
"Eso para mí es acoso físico y también está el acoso psicológico. Ese que constantemente te esté tirando sus frasesitas... [te parto] 'como queso' y eso..." (Grupo de cargos gerenciales).*

"Yo tengo el papá de un alumno que las profes te dicen '¡ndi te va a tocar con ese que ni te mira en la cara!' Y está así [mira el escote] y vos le estás hablando sobre su hijo y le decís 'señor por favor levante la mirada y concéntrese'. Esa es una forma y es molestosísima" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

Si bien las manifestaciones del acoso sexual pueden ser variadas, esto no definiría de por sí la gravedad de la agresión: "No hace falta que vos me pegues a mí para que me estés violentando" (Grupo de mayor trayectoria laboral). Sin embargo, el acoso sexual gestual fue menos mencionado en los grupos de jóvenes de primeros empleos y jóvenes que trabajaban en empleo doméstico, lo cual podría deberse a que estos dos grupos de jóvenes son víctimas de un tipo de acoso más frontal. En este sentido, estos dos grupos fueron los que más mencionaron la ocurrencia de casos de chantaje sexual, lo cual podría deberse a las situaciones de extrema vulnerabilidad en las que se encuentran muchas de estas jóvenes.

Elemento de la insistencia

En algunos de los grupos se mencionó de manera reiterada la insistencia como un elemento que diferencia al acoso sexual de las denominadas prácticas de tanteo. En este sentido, el acoso sexual se daría cuando la conducta se vuelve sistemática luego de la negativa de la mujer.

"Y me imagino que el tanteo es cuando una o dos veces le cortás. Le decís 'no, no me interesás, no, no me gustás, no te quiero ver, no nada' y ya se tranquiliza. En cambio el acosador continúa, insiste e insiste" (Grupo de primeros empleos).

"Es una situación en donde insistentemente hay un fin sexual"

“El hombre quiere que se le dé bola, pero acosar creo que ya es cuando pasas el límite, ya está abusando. Donde te quiere tocar y vos no querés... o te ponen precio” (Grupo de trabajos masculinizados).

De esta manera, para las jóvenes una situación de tanteo no sería acoso si se detiene una vez que la mujer haya manifestado de alguna manera su disconformidad con esa situación. Sin embargo, en este punto es importante reflexionar acerca de las posibilidades reales y las consecuencias que tiene para las mujeres expresar de manera directa su negativa; en este sentido, las jóvenes consideraban que no sería conveniente un rechazo frontal, porque esto podría afectar su trabajo e incluso a su reputación, ya que perciben que el entorno es propenso a culpar a las mujeres por la ocurrencia de esos hechos. En este marco, la existencia o no de una negativa frontal de parte de la mujer no podría marcar el límite entre una situación de tanteo y el acoso sexual.

Si bien la sistematicidad de la conducta está presente en el concepto de acoso sexual, esto no constituye un requisito *sine quanon* para identificar el fenómeno. En este sentido, la teoría menciona algunas conductas que por su gravedad no precisan ser reiterativas para ser consideradas como acoso sexual (Pérez del Río, 2009b). De manera coincidente, las jóvenes mencionaron ejemplos de acoso tipo intercambio sexual donde no necesariamente estaba presente el elemento de la insistencia:

“Una vez él se fue entrando en mi pieza y me dijo, ‘vos me vas a dar lo que yo quiero, yo soy el que te paga el sueldo para que planches mi camisa y para que me des sexo’, me dijo el señor. Yo empecé a llorar, empecé a temblar todo, no sabía qué hacer, empecé a temblar, y esa misma tarde salí y nunca más [murmulló]... cargué todas mis ropas en una bolsa y me fui a mi casa” (Grupo de empleo doméstico).

El tanteo como forma de acoso sexual

El denominado *tanteo* surgió como la forma de acoso sexual más común en los ambientes laborales de las jóvenes; a pesar de que fue mencionado principalmente por las jóvenes que están en sus primeros empleos, se pudo observar que es una práctica que se da independientemente del nivel socioeconómico, el tipo de trabajo o los años de trayectoria laboral.

Dicho *tanteo* vendría a ser una suerte de acercamiento - que puede manifestarse de varias formas y adquirir diferentes niveles de sutileza - que tiene como objetivo averiguar qué posibilidades existen de que ocurra o no una aproximación de tipo sexual con la otra persona. Entonces, al hablar de tanteo las jóvenes engloban una serie de conductas que van desde halagos, regalos y bromas sexuales hasta rozamientos y manoseos. Sin bien tenemos que aclarar que en algunos casos también utilizaron la palabra *tanteo* para dar cuenta de situaciones donde hay un acercamiento habilitado por un acuerdo mutuo, en la mayor parte de los relatos el *tanteo* fue presentado como algo incómodo en el ambiente laboral.

El *tanteo* se enmarcaría en el concepto de acoso sexual ambiental previamente desarrollado, el cual se caracteriza por presentar una amplia gama de manifestaciones y por estar perpetrado tanto por superiores jerárquicos como por compañeros de trabajo (Pérez del Río, 2009b). Las jóvenes también mencionaron experiencias propias y ajenas donde la persona acosadora se encontraba en una situación de dependencia jerárquica de su víctima (acoso ascendente).

Según la percepción de las jóvenes el tanteo es molesto y degrada las condiciones de trabajo y, sin lugar a dudas, es acoso cuando una de las partes no está de acuerdo y/o está presente el elemento de la insistencia. En este sentido, las jóvenes repetían las palabras tantear o probar como forma de decir que la conducta era reiterativa: “*prueba, te prueban*”, “*te prueban, cada tanto te tantean...*” (Grupo de primeros empleos).

En este punto, se observó que algunas jóvenes tenían un nivel de tolerancia relativamente alto a la reiteración del tanteo, hasta llegar a considerar la conducta como acosadora. Pero este hecho no se debía a que el acoso sexual en forma de tanteo en sus inicios fuese menos molesto u ofensivo, sino que de alguna manera se toleraban esas conductas como naturales en los varones y, en ese marco, lo natural era que las mujeres tengan que lidiar con esas situaciones en su cotidiano. Detrás de esta actitud de aceptación se encontraría la pervivencia de un estereotipo de masculinidad en cuyo marco el varón no puede, por una cuestión de naturaleza, frenar sus instintos y declinar lo que considera su derecho a tantear a la mujer. Entonces, la tendencia de las jóvenes era dejar pasar los primeros acercamientos, protegiéndose de la mejor manera posible y recién catalogar como acoso al tanteo que persiste aún luego de que la mujer haya manifestado que no está dispuesta a mantener ningún tipo de acercamiento sexual con esa persona:

“Desde el momento que vos le das a entender que no te gusta, que no le vas a dar bolilla... porque primero luego que es tu lugar de trabajo... y segundo luego porque no es del gusto que gusta tu gusto... y que siga insistiendo... eso es...” (Grupo de cargos gerenciales).

En el caso de las jóvenes que trabajaban en sus primeros empleos y en empleo doméstico, la palabra *prueba* adquirió preponderancia sobre el *tanteo*. Si bien el significado entre estas palabras puede ser similar, encierran un sentido diferente, ya que el *tanteo* haría alusión a una conducta más relacionada con la imagen de hombre conquistador y galante que ejerce su poder de género sobre la mujer, mientras que la *prueba* denotaría acciones más directas y agresivas en la búsqueda de la aproximación sexual, donde se suman el poder jerárquico, el generacional y el económico: “*prueban, te prueban, para ver si sos así o no. O sí o sí tenés que tener una personalidad para que te respeten, para que no se pasen de la línea*” (Grupo de primeros empleos). En algunos casos, lo que las jóvenes denominan prueba adquiriría incluso las características de un acoso de intercambio: “*...y en el sentido que te prueban primero, 'no necesitas esto, te doy esto para que compres', así primero empieza*” (Grupo de empleo doméstico).

El acoso sexual tipo chantaje

A partir de los relatos se pudo observar que hay una tendencia a reducir el concepto de acoso sexual al acoso de intercambio o chantaje sexual; por lo tanto, es más factible encontrar casos de acoso declarado cuando se trata de este tipo de acoso en particular.

“Mi hermana por ejemplo trató de trabajar en un instituto, ella por ejemplo tiene el secretariado ejecutivo, tiene computación avanzada, todo, toda la documentación para trabajar de secretaria y el director que le iba a agarrar en la Institución le dijo 'si no te acostas conmigo no te doy el trabajo' Así de fácil. Se fue a casa llorando. 'Imagináte, tengo que dar mi cuerpo a cambio de trabajo me dice ella'. Y hace seis meses que no está trabajando” (Grupo de trabajos masculinizados).

De forma similar a lo percibido durante las entrevistadas, las jóvenes mencionaban que en una situación de acoso la persona acosadora debía tener cierto poder sobre la persona acosada, el cual provendría principalmente de la jerarquía: *“y te chantajea con algo... sí, porque tiene cierto poder sobre vos... algo con que pueda manejar”* (Grupo de primeros empleos).

Si bien este tipo de acoso fue mencionado en todos los grupos de jóvenes, fue especialmente relevante en los relatos de las jóvenes que trabajaban en empleo doméstico y de las que estaban iniciándose en el mercado laboral. Para estas jóvenes, la relación laboral se establece en un marco donde confluyen de manera simultánea varios tipos de poderes que las ubican a ellas en situaciones de especial desventaja. Al respecto, las jóvenes que estaban trabajando en sus primeros empleos mencionaron la práctica de exigir el pago de *derecho a piso*, donde se condiciona la permanencia de la joven en el trabajo a su respuesta ante al chantaje sexual:

“Y viene su superior... creo que era superior... y siempre le tocaba, le rozaba... todo. Buen día y le miraba los pechos y eso... incómodo es. Entonces una vez llegó a tocarle y ella le retó, porque ella es un poco nerviosa [sonrisa] y le retó mal. Y el otro le dijo que tenía que pagar derecho de piso o si no le iba a echar” (Grupo de primeros empleos).

Normalmente, el primer trabajo coincide con la asunción de nuevos gastos relacionados a la formación terciaria, y esto hace que muchas jóvenes pasen, en mayor o menor medida, por momentos de carencia económica. Según las jóvenes, estas situaciones serían rápidamente percibidas por los varones quienes tienden a verlas como blancos fáciles de prácticas de acoso: *“y directo van ‘salís conmigo y te doy tanto’”* (Grupo de primeros empleos).

En el caso de las jóvenes que trabajan en empleo doméstico, el poder económico se manifestaría de forma igualmente frontal y violenta, con la diferencia que estas jóvenes se encuentran en entornos laborales desprovistos de toda protección, incluso de aquella que pueden llegar a brindar los mismos compañeros y compañeras de trabajo:

“Lo que pasa es que la gente que tiene plata contrata a alguien que se va a trabajar y ellos creen que porque sos pobre ellos se quieren aprovechar de vos, muchas veces te llegan a ofrecer dinero porque creen que todos nos movemos por el dinero, claro que hace falta verdad, el dinero es lo primordial verdad y ellos primero por ese lado te dicen... te voy a dar dinero y acostate conmigo, así” (Grupo de empleo doméstico).

Tal como lo explicita la definición contenida en el marco interpretativo, los relatos de las jóvenes demostraron que el ejercicio del poder jerárquico constituye un elemento que agrava este tipo de acoso.

El acoso sexista y vengativo

Las jóvenes optarían por mandar mensajes sutiles de manera educada, por un lado, para no ser criticadas por el entorno y, por otro lado, para evitar represalias de parte de la persona acosadora. En esta línea, algunas de las situaciones relatadas por las jóvenes se enmarcaban dentro del concepto de acoso vengativo, que surge como resultado del rechazo de una aproximación de tipo sexual.

"Porque al principio fue la parte del amor, la persecución y después ya fue la rabia porque yo no le hacía caso y después ya fue la venganza. Y yo no podía trabajar. Yo no podía hacer bien mi trabajo porque él no me respondía bien por algo que nada tiene que ver con el trabajo" (Grupo de cargos gerenciales).

"Y ella ya tenía miedo para trabajar en otro lugar, entendés porque él va a impedir que ella trabaje en otro lugar por ejemplo. O sino él va a dar malas referencias, que se yo, hace lo que él quiere para que ella este siempre con él, pero ella logró salir por suerte" (Grupo de empleo doméstico).

En este punto cabe recordar que la teoría menciona que en ocasiones resulta difícil separar el acoso sexual del sexista (Pernas et al., 2000a), porque ambos sistemas se encuentran imbricados. Tal es así que en el acoso vengativo pueden encontrarse presentes conductas características del acoso sexual y del sexista al mismo tiempo (Hirigoyen, 2001). En este sentido, las jóvenes mencionaron situaciones donde claramente se puede observar cómo en el acoso vengativo la intencionalidad de ofender y perjudicar se intensifica tras el rechazo sexual y adquiere tintes sexistas.

"Por ejemplo el comisario o alguien superior le ficha a una chica o lo que sea y la chica no le hace caso y entonces le hacen sufrir, verdad. Le ponen en la guardia más horas o les dan los trabajos más pesados porque el tipo ya se picha [herido en su amor propio], entendés, porque ya se da cuenta de que no, no es una sumisa" (Grupo de trabajos masculinizados).

"Me voy, le preparo el tereré y me voy a mi silla, y me dijo, 'vení cebame'. Y ahí le dije 'me vas a disculpar, pero hace rato no me querías saludar y ahora me pedís un trabajo que no es mío, me vas a disculpar pero ese no es mi trabajo'. Vos no te das cuenta que yo soy tu jefe y que te puedo perjudicar si se me da la gana', me dice" (Grupo de trabajos masculinizados).

Estos relatos dejan traslucir claramente una intención de dominación y afirmación del poder masculino, no solamente jerárquico, ya que las conductas mencionadas buscan degradar a las jóvenes y devienen como resultado de la negativa a ceder ante el acoso. El tinte sexista de este y otros comentarios vertidos por las jóvenes durante los diálogos, nos permitieron comprender cómo perciben que se da el acoso sexista, sin denominarlo como tal. Podemos afirmar que se trata de acoso sexista porque en todos los casos se pudo observar que las conductas degradantes se llevaban a cabo a repetición buscando perjudicar laboralmente a las jóvenes por el hecho de ser mujeres.

Dentro de las conductas percibidas como más recurrentes, encontramos aquellas que tienen como objetivo desvalorizar en forma sistemática las capacidades de las mujeres para el desempeño de su trabajo. Nuevamente en este punto, observamos que las jóvenes que se desempeñan en trabajos que históricamente han estado reservados para los hombres en concordancia con la división sexual del trabajo, eran las que estaban más expuestas a este tipo de acoso.

"Hay algunos que son luego re machistas... 'Ay, ¿cómo luego te va a llevar una mujer, como una mujer le va a ayudar a un hombre?' [risas]. Y yo le digo, '¿que tiene que ver? ¿Acaso yo no me puedo poner un pantalón de hombres?, ¡claro que me puedo poner!', le dije. Así nos ven, piensan que por ser mujer no podes hacer" (Grupo de trabajos masculinizados).

"Pero si yo me voy a subir ¿qué problema hay?"; le dije. 'No, ¿no hay otra opción?' [me dijo]. 'No, la única opción es hacer pasar tu cable por el techo'; le dije. 'Subite vos, subite vos' se decían [entre ellos los compañeros]. 'No para qué, si estoy yo' les dije. Y en un ratito le hice pasar el cable y ellos se quedaban mirando y decían 'atendé, atende' [tono de burla] [risas] y eran todos varones". Técnica en telecomunicaciones (Grupo de trabajos masculinizados).

En los relatos, también encontramos cómo los conceptos de acoso sexual y sexista confluyen en el concepto más amplio de violencia de género, que demuestran las discriminaciones hacia las mujeres en los ambientes laborales.

“Lo que me pasa actualmente es que dentro de la misma dirección en que yo trabajo hay un chico que tiene 25 años, que no tiene una carrera universitaria concluida y gana exactamente lo mismo que yo que tengo tres posgrados, una carrera universitaria y un cargo de coordinación. Entonces existen ese tipo de cosas en que la mujer es desvalorizada, ya sea monetariamente, laboralmente, siempre te ven como menos” (Grupo de trabajos masculinizados).

El acoso no solamente proviene de superiores jerárquicos

En buena parte de los relatos se pudo observar la importancia que tiene el ejercicio del poder jerárquico en el acoso sexual y sexista, según la percepción de las jóvenes. Sin embargo, igualmente se rescataron voces que daban cuenta de la existencia de situaciones de acoso provenientes de compañeros, principalmente cuando hablaban del *tanteo*. Las jóvenes que se desempeñan en cargos gerenciales perciben que resulta posible que el acoso proceda de subordinados, lo cual se enmarcaría dentro del concepto de acoso ascendente. Es decir que, según la percepción de las jóvenes, la jerarquía tampoco constituye un factor determinante para la ocurrencia de estas situaciones.

“Creo que el abuso de poder es principalmente una de ellas [de las causas], que los jefes le miran a jóvenes... y [piensan] a esta le puedo cargar con todo lo que hay, está empezando y no puede reclamar y va a reclamar porque el joven está empezando y tiene miedo que le quiten” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

“Es una presión el tener que lidiar con un compañero... no sé si desquiciado, lo que sea, que todos los días que pase en frente te quiera tocar, que cada vez que te vea sola te avasalle, es incómodo” (Grupo de cargos gerenciales).

“Yo creo que hay acoso tanto para arriba como para abajo. Porque hay veces que vos estás en un cargo gerencial importantísimo y los de abajo también te acosan” (Grupo de cargos gerenciales).

Las jóvenes también identificaban que esas situaciones ofensivas podían provenir de personas que no estaban dentro de la jerarquía de la empresa o institución pero sí estaban vinculadas a los ámbitos laborales donde se desempeñaban las jóvenes. En este punto encontramos nuevamente coincidencia con la literatura que plantea que no necesariamente el acoso sexual en el trabajo debe ocurrir en el predio laboral sino que el factor determinante de este tipo de conductas es que las mismas ocurran en relación o como consecuencia de una relación de trabajo (Pérez del Río, 2009b).

“Y ni siquiera era mi jefe, era el esposo de la señora” (Grupo de primeros empleos).

Estas percepciones guardan relación con lo expuesto en la teoría acerca de que el acoso sexual y sexista constituye un ejercicio de poder basado en el género, el cual puede verse o no reforzado por otros poderes como el jerárquico pero no dependen del mismo.

El efecto perjudicial de la violencia de género laboral

En los grupos también se presentó el acoso como algo que perjudica a las jóvenes en sus trabajos de diferentes maneras (aspecto que será corroborado en el capítulo 3, “Efectos y consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral”). En primer lugar, se trataría de una conducta que perturba y consume las energías de las jóvenes, quienes se ven en la necesidad de estar constantemente alertas, pensando y desarrollando estrategias de

protección. El lidiar con estas situaciones resultaría altamente estresante para las jóvenes, las cuales incluso van perdiendo la motivación de continuar en sus trabajos.

"Cuando no te dejan trabajar en paz, te perturba mucho, te tiene en zozobra" (Grupo de empleo doméstico).

"Porque te desmotiva, no querés luego ir a trabajar... estás con esa preocupación con esos nervios y querés que llegue nomás ya tu hora cuando estás ahí" (Grupo de primeros empleos).

"Es desesperante y te quita las ganas de ir a trabajar. Yo pasé por eso desde que empecé a trabajar" (Grupo de cargos gerenciales).

Según los relatos, esas situaciones - catalogadas como *molestas* u *ofensivas*, o bien denominadas directamente acoso - generarían sentimientos de rabia e impotencia y afectarían mucho el equilibrio emocional de las jóvenes.

"Me fui caminando hasta mi trabajo llorando, luego llegué y le mande a la puta al empleado de mi jefe otra vez, o sea a la mano derecha, y mi jefe me dice '¿qué lo que paso?' y yo no podía hablar" (Grupo de empleo doméstico).

El acoso también alteraría el entorno laboral y las relaciones sociales que allí se desarrollan, poniendo a la joven en una situación incómoda donde se ve en la necesidad de dar explicaciones a sus compañeros y compañeras de trabajo acerca de lo que está sucediendo:

"A mí me llegó a decir una vez frente a los compañeros 'hay que linda flaca que sos, te imaginás cuando estabas embarazada seguro eras más linda'. Y era muy argel yo (...) 'hay esa clase de chicas argeles lo que a mí me gustan', dice y se va (...) y ya es para que todos los compañeros comenten, verdad" (Grupo de primeros empleos).

"Tipo, 'el jefe te manda a llamar, ¿y para qué pa te manda a llamar? A vos nomás él te hincha! O 'vos nomás sos su preferida! Y llegó al punto que a mí todo el mundo me decía que yo era la mimada del jefe y nadie, nadie... Llegó un cierto tiempo que nadie se acercaba a mí..." (Grupo de mayor trayectoria laboral).

Las jóvenes también percibían que las situaciones de acoso podían derivar en el empeoramiento de las condiciones laborales o en la pérdida del trabajo.

"Generalmente en el banco donde yo estoy es así (...) no van a estar detrás de vos te van a echar no más, no van a andar detrás de esas cosas para tratar de solucionar (...) preferí evitar problemas en mi trabajo con mis superiores, en mi casa" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

"El director que le iba a agarrar en la Institución le dijo 'si no te acostas conmigo no te doy el trabajo! Así de fácil. Se fue a casa llorando" (Grupo de trabajos masculinizados)

De esta manera, en los relatos de las jóvenes se identificaron varios elementos que nos llevan a afirmar que el acoso – en sus diferentes tipos e independientemente de cómo lo denominen – constituye una situación que perjudica a las jóvenes de diferentes maneras, tanto en lo emocional y psicológico, como en lo social y laboral. Incluso, el perjudicar a la persona podría ser justamente lo que el acosador busca de manera consciente, según los comentarios de las jóvenes: *"Para mí el acoso es una persona que tiene cierta actitud perjudicial o de insistencia hacia la persona, y que está así en ese plano, con algún objetivo"* (Grupo de trabajos masculinizados).

Percepciones acerca de las actitudes sociales

Es algo normal, sucede en todas partes

Las jóvenes han coincidido en que el acoso, en sus diferentes manifestaciones, es muy común en los ámbitos laborales¹². En este sentido, las prácticas de tanteo como forma de acoso ambiental serían muy recurrentes y se encontrarían muy naturalizadas según se colige de los siguientes comentarios:

- *“... como dicen las chicas... el tanteo es libre.... Y te hinchan las bolas de por sí”* (Grupo de primeros empleos).
- *“Porque tantean siempre, por más que tengas un feroz anillo de casada igual nomás. En serio”* (Grupo de primeros empleos).
- *“Siempre hay ocasiones en que hay tanteo, ¿verdad? Pero sí o sí hay tanteo dentro de cualquier entidad. Yo digo eso porque a mí me tocó ya”* (Grupo de cargos gerenciales).
- *“En los súper pasa muchísimo eso... En los súper ya no quieren empaquetadoras mujeres, porque dicen que son muy acosadas por los clientes”* (Grupo de trabajos masculinizados).

El *tanteo* sería una práctica a la cual se le da poca importancia debido a su alta ocurrencia. Si bien no pasa desapercibido para las jóvenes que son víctimas de este tipo de conductas, sí resulta invisibilizado como forma de violencia de género. Entonces, se deja en manos de las jóvenes el lidiar con esas situaciones y se espera que las mismas utilicen estrategias discretas que no ofendan ni pongan en evidencia al acosador.

Se espera que las mujeres respondan discretamente

Las jóvenes perciben que es muy poco lo que pueden hacer para librarse de pasar constantemente por situaciones que desde el punto de vista técnico pueden catalogarse como acoso sexual y sexista, ya que el mismo se fundamenta o bien en la naturaleza misma de los varones, según lo sostiene el estereotipo vigente de masculinidad, o bien en la cultura machista que reproduce dicho estereotipo.

Aquellas jóvenes que atribuían las situaciones de acoso sexual a una característica natural del ser masculino, no encontraban otra solución que aceptar el desafío de lidiar con el *tanteo* en todos aquellos lugares donde les toque trabajar. Las jóvenes que concebían estas prácticas como producto de la cultura machista se mostraron menos dispuestas a aceptarlas como algo natural. Sin embargo, ante una situación concreta, todas coincidieron en que la mejor salida sería enviar mensajes claros pero en forma sutil de que no hay acuerdo para el avance de tipo sexual.

¹² El haber sufrido acoso no fue uno de los criterios utilizados durante la convocatoria a participantes de los grupos focales, sin embargo, en todas las reuniones recogimos testimonios de jóvenes que habían sido víctimas directas o que conocían casos de personas muy cercanas que habían pasado por situaciones de acoso. Concretamente, al realizar la primera reunión con jóvenes de primeros empleos se pudo constatar que 4 de las 8 mujeres participantes habían sufrido acoso sexual, 2 conocían casos de personas muy allegadas que fueron víctimas de este tipo de violencia y 3 habían sido víctimas de acoso sexista. Para hacer esta afirmación hemos utilizado los conceptos de acoso sexual y sexista manejados en esta investigación para categorizar los relatos de las jóvenes. Este patrón se fue reiterando en cada uno de los grupos hasta que en el grupo de jóvenes que trabajaban en empleo doméstico se evidenció que 8 de las 10 convocadas habían sido víctimas directas de acoso sexual mientras trabajaban en casas de familia. Sin lugar a dudas, esto da una pauta acerca del grado de incidencia de este tipo de situaciones.

“Esto es como una gimnasia mental, entendés, tratar de ser creativa en tus respuestas, no le vayas a dar pie a nada, siempre la distancia de vocabulario y de cuerpo. Me acuerdo, yo estaba... un sub oficial, un camarada, ponía su mano sobre mí, trataba se acercarse y yo daba un paso hacia atrás, era mi superior, no podía dejar de pasarle la mano tampoco, a muchos yo no le quería luego pasar la mano verdad, pero siempre distancia, siempre le decía de usted lo que sea, lo más que podía, siempre” (Grupo de trabajos masculinizados).

Sin embargo, se pudo observar que las jóvenes sentían que estaban limitadas sus posibilidades cuando se trataba de enviar mensajes claros para defenderse del *tanteo*; como hemos señalado anteriormente, el *tanteo* alude a situaciones que en la mayor parte de los casos pueden enmarcarse dentro de lo que entendemos como acoso ambiental. Según las jóvenes, la expectativa del entorno sería que sus respuestas ante esas situaciones estuviesen de acuerdo con el estereotipo de feminidad dominante que presenta la docilidad como un atributo deseable en la mujer. Tal es así que ante una situación concreta, todas coincidieron en que la mejor salida sería tratar de enviar mensajes claros de la manera más educada posible para disuadir al acosador, de tal manera a evitar el enojo del mismo y la condena del entorno. Es decir que socialmente se espera que las mujeres utilicen estrategias defensivas (evitar al acosador y las conductas), y no estrategias ofensivas (enfrentamiento directo).

“Siempre hay ocasiones en que hay tanteo, verdad. Yo le digo así. Amí me tocó con mi jefe que te tiran así indirectas o a veces muy directas, que una tiene que saber políticamente manejar. O esquivar o dar a entender que por ahí no va la cosa. Pero sí o sí hay tanteo dentro de cualquier entidad” (Grupo de cargos gerenciales).

“Yo al menos tengo que saber ser educada y decirle bien las cosas. Porque como es una institución pública, si la persona que te está tanteando tiene mucho poder y vos no le hacés caso, directamente te puede sacar” (Grupo Primeros Empleos).

Algunos relatos explicaban cómo esa conducta de las mujeres había sido moldeada por la educación que recibieron en sus hogares:

“Pero siempre me decía (mi papá), sobre todo cuando iba a entrar en (...), 'te voy a hablar vulgarmente: hay un caso entre los varones que no se puede evitar me dijo, la kuña ha la arco ñaha' antema varã voi'¹³. Eso me dijo, eso es algo que vas a escuchar sí o sí en tu lugar de trabajo, vos siempre tenés que tratar de evadir eso, sin quedar mal” (Grupo de trabajos masculinizados).

Por otra parte, no resultaría sencillo mandar mensajes claros cuando una persona se encuentra sometida simultáneamente a diferentes tipos de poder, entre los cuales se encuentran principalmente el de género, además del jerárquico, el económico y generacional.

“En mi caso si que mi jefe me seguía por todos lados (...) en el Facebook, en el Twitter, en el Skype... toda las redes sociales habidas y por haber (...) ¿Qué hacés en ese caso si es tu jefe? ¿le aceptás? ¿no le aceptás? ¿le bloqueás? ¿no le bloqueás? (...) Pero insiste, insiste, insiste. Incluso creó un perfil falso y me llegó a solicitar con un perfil falso. Y no solo a mí, a varias de mis compañeras” (Grupo de cargos gerenciales).

Como se mencionó anteriormente, los relatos acerca de situaciones que cuadran con el concepto de chantaje sexual fueron expuestos principalmente por las jóvenes de primeros empleos y por las empleadas domésticas. En estos casos, las jóvenes encontraron aún menos

¹³A la mujer y al arco hay que probarle nomás.

salidas que aquellas que se vieron enfrentadas al acoso ambiental, ya que, además de la situación de subordinación jerárquica, normalmente tienen dificultades económicas y tienden a evitar confrontaciones directas porque no quieren arriesgarse a perder sus trabajos. Cuando los mensajes sutiles no han logrado parar la conducta y se ven forzadas a llegar a la confrontación directa con el acosador, normalmente ya significa que han asumido la inminente pérdida del trabajo.

El entorno tiende a culpabilizar a las mujeres

Otra de las percepciones que surgieron con más fuerza fue que el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres que son víctimas de acoso sexual, ya sea porque hicieron algo para provocar la situación o porque no supieron parar el acoso a tiempo. Esa culpabilización de la mujer encontraría sus bases nuevamente en los estereotipos de masculinidad y feminidad vigentes en nuestra sociedad, en cuyo marco son las mujeres las responsables de poner límites a la *galantería* y al *instinto sexual* masculino, ya que los varones, por una cuestión de naturaleza, no podrían hacerlo.

Esta percepción guarda estrecha relación con las explicaciones que dan las jóvenes al porqué del acoso (ver al respecto el capítulo 3, “Efectos y consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral”). En este sentido, las situaciones de acoso encontrarían su origen en la naturaleza misma de los varones, quienes no podrían frenar su instinto de conquistadores (mujer como territorio) y cazadores (mujer como presa). En este punto, encontramos varios relatos donde aparecía la metáfora de la comida cuando se hablaba de acoso, donde la mujer como objeto sexual, estaría siendo vista como algo *comestible*.

- “*Fruta prohibida te dicen*” (Grupo primeros empleos).
- “*Tipo el dicho ese 'te parto como un queso'. 'Estás como para partirme como un queso, como para comerte como un queso'*” (Grupo de cargos gerenciales).
- “*Por eso, ellos ven tu silueta como una carne vamos a decir y ya se te lanzan te dicen cosas y de repente ya se desubican la mayoría de las veces*” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

Entonces, la percepción es que está en manos de la mujer lidiar con las situaciones de acoso; si bien no estaría en sus manos evitar totalmente la ocurrencia de estos hechos, sí sería su responsabilidad evitar que los mismos aumenten en gravedad y adquieran *relevancia pública*. En este punto es importante aclarar que no hablamos de *conocimiento público* porque la percepción es que siempre el entorno maneja información acerca de lo que está ocurriendo. Entonces, lo que se estaría pidiendo a las mujeres – en un ejercicio de doble moral – es que eviten que el hecho adquiera *relevancia pública*; si esto no se da, el entorno aplicaría una sanción social a las mujeres. Algunas voces transmitían esta idea de la siguiente manera:

“La mujer tiene que ser fuerte, más o menos una columna, para que se le respete, ante alguna falla ya se le quiere luego juzgar para derribarle, dependiendo de las circunstancias (...) mi mamá también sufrió en su trabajo, porque ella es enfermera, ella es una persona muy digna, siempre se supo conducir con los hombres” (Grupo de trabajos masculinizados).

A partir de los relatos, se pudo observar que en ese ejercicio de *conducirse correctamente* según las expectativas del entorno, las mujeres se ven obligadas a cuidar lo que hacen, lo que dicen y cómo lo dicen, para no enviar mensajes que puedan ser mal interpretados por los varones. Desde esta perspectiva, se percibe que el acoso podría surgir a partir de una malinterpretación de parte de los varones que tienden a creer que las mujeres están dispuestas a ser *tanteadas* si se muestran amables y cordiales en el trabajo, o si cuidan su apariencia (este punto es abordado con detalle en el capítulo 3, "Efectos y consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral").

"Yo por ejemplo conozco personas jefe de departamentos verdad que de repente les juzga mucho a las mujeres que si usan polleras o no usan pollera" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

"Yo por ejemplo en la casa en donde trabajaba, no era con uniforme, era lo que vos llevabas no más. Yo me iba con una calza y con una remera que me tapaba todo así para no llamar la atención de los hombres de la casa" (Grupo de empleo doméstico).

Las jóvenes perciben que si no tienen en cuenta estos cuidados, sería el mismo entorno el que las juzgaría interpretando que de alguna manera están *buscando* ser acosadas.

"A mí me pasa en el tribunal (...) vos tenés que irte bien vestida. Y si ya te vas muy producida o algo así y hablas con un juez ya es porque estás buscando algo, verdad" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

"Sí, eso es lo que dice la gente, en realidad vos sos cordial con tu compañero de trabajo y no sé porque los otros de afuera ven como que ¡ah! ¡Te estás insinuando a tu compañero! y vos decís 'pero yo soy cordial, yo soy amable con todos no solamente con él'" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

"Me tildan luego primero de argelada y mejor, porque vos le hablás un poquitito suave y 'ella luego buscó' dicen" (Grupo primeros empleos).

Para no ser acusadas de *enviar malas señales* y para evitar ser catalogadas como *busconas*, algunas jóvenes recurrirían a la estrategia de transmitir una imagen de persona seria, *argel* e incluso descuidada en su aspecto físico, como forma de protegerse del acoso.

"Pero ellos no se cansan luego, hasta que no consiguen lo que quieren van a estar ahí... esa es la realidad. Yo en mi trabajo me voy así, sin maquillarme para que ni me miren [risas]" (Grupo Primeros Empleos).

"A mí en un punto me llegaron a llamar Cacho. Hasta un amigo me dice 'que tal amigo' o piensan que soy un marimacho [risas]" (Grupo de trabajos masculinizados).

"O sea el tema es que vos no te podés producir más o menos porque ellos ya ven..."

"Porque mujer producida es... boba es..."

"Y mujer no producida ¿Qué es?"

"Es lesbiana [risas] o amargada o monja" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

Sin embargo, la estrategia de ponerse seria también constituiría una fuente de nuevos problemas para las jóvenes, ya que al no proyectar una imagen de feminidad según los estereotipos vigentes, serían nuevamente blanco de acoso sexista:

"¿Y sabes en dónde te afecta en este trabajo el que vos te pongas seria? que cuando vos te quedas en llanta, o tu auto te para y no te arranca más, en uno de ellos se va a ir a cubrirte y te va a decir 'para qué pones cara de culo con nosotros si nos vas a necesitar', así son" (Grupo de trabajos masculinizados).

"Tenés que andar con tu cara seria todo el tiempo y si tenés cara seria ya dicen cualquier otra cosa (...) 'sos una mal cogida, no te cogieron bien entonces viniste con una cara...' Así te dicen, son los términos que ellos utilizan" (Grupo de trabajos masculinizados).

En términos generales, la percepción de las jóvenes es que no hay caminos fáciles para librarse del acoso sin salir perjudicadas, porque el mismo entorno laboral tiende a juzgar de manera negativa a las mujeres que pasan por esas situaciones, entendiendo que de alguna manera ellas tienen la culpa de lo sucedido. Desde esta perspectiva, una mujer que sufre acoso estaría en esa situación porque de alguna manera no supo proyectar una imagen de persona recta, dando así lugar a malas interpretaciones que pueden derivar en situaciones de acoso sexual.

“Eso es súper complicado [denunciar] porque muchas veces no se animan porque no le van a escuchar luego o porque sus mismas compañeras decían ‘¡ah! Ella luego busco’. Entonces no tiene respaldo y para no perder el trabajo prefiere quedarse callada. El tema de decir ella luego busca es una forma de naturalizar el acoso sexual.” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

La interseccionalidad: existen situaciones de vulnerabilidad

En todos los grupos, las discusiones en torno al acoso sexual se remitían a las diferencias entre varones y mujeres (independientemente de que éstas sean percibidas como naturales, o social e históricamente construidas), y encontraban allí el fundamento explicativo de la ocurrencia de ese tipo de situaciones. Sin embargo, en los relatos también observamos la confluencia de otro tipo de poderes que ubican a las jóvenes en situación de vulnerabilidad; principalmente mencionaron el poder jerárquico, el económico y el generacional.

“Más en riesgo y tenés más miedo en confrontar porque si es alguien de tu mismo rango vos te vas y le encarás no más (...) pero a tu jefe parece que le temés más” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

“Él luego me decía que me acueste con él (...) después yo le conté a mi papá y mi papá se le fue y me echo y no me pago encima otra vez (...) me chantajeó de todo me hizo (...) me dijo que me iba a meter en la cárcel y yo apenas tenía 14 años cuando eso”.

“Ella era jovencita y ella tenía miedo (...) en la mayoría luego sucede eso, suele pasar” (Grupo de empleo doméstico).

“Ahora me hace trabajar más pero pagan menos. Por ejemplo, yo solamente [tenía] el área de secretaria (...) pero ahora me puso como instructora de computación y eso no va conmigo... básico, avanzado y eso enseño... y ahora hay más alumnos, más alumnos y me fuerza más, explicar, enseñar y después atender el teléfono, a los clientes que vienen, preguntan, se inscriben. A veces me dice que va a salir y yo me tengo que quedar con los alumnos más los clientes que vienen. Y... ese es mi caso... porque es mi primer trabajo pues” (Grupo de primeros empleos).

La precariedad de las condiciones laborales también fue percibida como algo que pone a las jóvenes en situación de desventaja para protegerse del acoso. Es decir, según la percepción de las jóvenes, una persona que se encuentra con un contrato precario o sin contrato, y que tiene expectativas de lograr su estabilidad laboral, será vista como más vulnerable a sufrir acoso. Esto guarda relación con el fenómeno denominado “pago de derecho a piso”, que es concebido como un periodo de prueba donde la persona es sometida a diferentes tipos y grados de maltrato en el ámbito laboral, para que demuestre que realmente quiere permanecer en el trabajo.

En el caso de las trabajadoras domésticas, adquirió relevancia el poder económico y relacional como factores que confluyen aumentando la situación de vulnerabilidad en la cual se encuentran las jóvenes que se desempeñan en este tipo de trabajos. En este grupo, la expresión recurrente para explicar una situación de acoso fue “se quieren aprovechar”, ya sea

de la situación de pobreza, de la soledad en la que se encuentran muchas jóvenes, sobre todo aquellas que acaban de llegar desde el interior del país y tienen poca experiencia. Según los comentarios, la juventud y el escaso contacto con lo urbano hacen que las mujeres manejen menos información y tengan menos herramientas para defenderse ante situaciones de acoso. En estos casos, la relación de poder es tan dispar que la violencia incluso podría llegar a presentarse no solamente como acoso sino también como asalto sexual o violación.

“En muchos casos los patrones llegan a violar y por ejemplo te dicen que vos te calles, que no digas nada por ejemplo así, o si no en mi parecer, nosotros no tenemos plata verdad, y ellos tienen mucha plata y ellos te pueden hacer, te pueden tirar y vos te tenés que callar porque a vos no te van a creer porque vos sos pobre y yo tengo plata y muchos contactos te van a decir”.

“Más a las que vienen del interior”.

“Exactamente”.

“Las personas de la campaña pues son más inocentes, menos capacidades” (Grupo de empleo doméstico).

Las mujeres lo aguantan para no verse perjudicadas

Una idea recurrente en los relatos de las jóvenes fue que las mujeres normalmente aguantan el acoso para no verse perjudicadas. Sin embargo, entendemos que desde el momento que una mujer resulta víctima de acoso está siendo perjudicada gravemente, porque se trata de una conducta agresiva que produce ofensa y constituye un atentado directo a la dignidad de la persona. A partir de esta reflexión, cabe preguntarse a qué se referían las jóvenes cuando afirmaban que las mujeres aguantan el acoso sexual para no verse perjudicadas.

En este sentido, las jóvenes coincidieron en que el acoso sexual es molesto, ofensivo y perturbador, y que afecta negativamente a la persona que lo sufre en el aspecto psicológico y emocional. Sin embargo, cuando hablaban de aguantar para evitar perjuicios se referían concretamente a las consecuencias y represalias del acoso en el ámbito social y laboral.

Esto se debe a que prima la percepción de que el entorno tiende a responsabilizar a las jóvenes por las situaciones de acoso sexual de las cuales son víctimas. Tal es así que para algunas jóvenes, el sacar a la luz una situación de acoso sexual significaría exponerse a las críticas de sus propios compañeros y compañeras de trabajo: *“Yo quedé mal para esas señoras que son mis compañeras, y hasta ahora también ellas no me hablan porque yo seguramente soy la buscona, según ellas”* (Grupo de primeros empleos). En esta línea, hubo testimonios de jóvenes que tuvieron que aguantar bromas de doble sentido y actitudes de rechazo por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo, porque consideraban que de alguna manera ellas habían dado pie al acoso y las discriminaban por eso.

En otros casos mencionaron que si la joven no resultaba tildada de buscona, por lo menos sería catalogada como problemática y que esto finalmente afectaría a su trayectoria laboral:

“Si yo le cuento a mi mamá, ella le va a decir al comisario, el comisario le va a decir al tipo, el tipo... Increíblemente yo ya me voy a quedar marcada como la tipa que tuvo problema con fulanito” (Grupo de trabajos masculinizados).

Otra consecuencia posible sería la pérdida del empleo, sobre todo en aquellos casos en los cuales los acosadores son superiores jerárquicos, que tienen la potestad de influir en la permanencia de la joven en su puesto de trabajo, según acceda o no al acoso. Esto se acentúa en el caso de aquellas jóvenes que se encuentran trabajando en condiciones laborales

precarias, ya sea en periodo de prueba o sin contrato alguno como ocurre con una parte importante de las trabajadoras domésticas. En estos casos, las necesidades económicas limitan las posibilidades de respuestas de las jóvenes, quienes se tienen que enfrentar a personas que detentan poderes con base en la edad, el género, la posición económica y jerárquica.

“Muchas veces depende del prestigio de una empresa también. Si vos trabajas en un banco... y ¿quién no va a querer trabajar en un banco? Y durante la pasantía tenés que aguantar” (Grupo de primeros empleos).

“Sale y me dice las cosas así y no me gustaba. Y en uno de esos días salgo y le puteo bien grande, así al carajo le mande y sale y me dice 'ahí está el portón bien grande, te puedes ir', porque yo no le hacía caso” (Grupo de empleo doméstico).

Por estos motivos, la percepción compartida es que las jóvenes *aguantan* para no verse perjudicadas. En este contexto, *aguantar* significaba lidiar con esas situaciones desarrollando todas las estrategias posibles para no hacer público el hecho, porque consideraban que de esa manera estaban salvaguardando no solamente su trabajo, sino también su reputación ante el entorno laboral. De esta manera intentarían evitar que el acoso les acarree todavía más perjuicios, considerando que el agravio ya fue producido.

Estrategias y posibilidades ante el acoso

La percepción general es que las situaciones de acoso se dan en todas partes y lo único que resta hacer es defenderse de la mejor manera posible, recurriendo a una serie de estrategias que van desde los mensajes sutiles y los cambios de humor hasta el enfrentamiento directo con el acosador, pudiendo dividirse dichas estrategias en *defensivas* y *ofensivas* (Pernas, 2001).

Las *estrategias defensivas* serían las más recurrentes y las percibidas como más *seguras*, en el sentido que implican una menor exposición de las jóvenes ante las posibles reacciones negativas del entorno y, consecuentemente, menores posibilidades de sufrir lo que denominamos en términos técnicos acoso vengativo. En este sentido, hemos rescatado los siguientes relatos que ilustran cómo las jóvenes perciben que se manifiestan estas respuestas:

- Tomar a broma / Justificar: *“Al principio yo me molestaba pero no es que les decía, sino que yo ¡ay! [expresión de rabia] para mis adentros. Y después solía ya empezar a socializar con ellos y me daba cuenta que ese es su... su... estilo... el hombre luego es así... todo es hacer pasar... ajaj... hehe te reís con ellos”* (Grupo de cargos gerenciales).
- Tratar de no darle mucha importancia al hecho: *“Si, así tenés que hacer... yo también me hago nomas la tonta y deajo pasar”* (Grupo de trabajos masculinizados).
- Evitar la situación: *“siempre cuando queríamos comprar algo en grupo yo siempre pedía, siempre, que no me quería ir”* (Grupo primeros empleos); *“Si me cruzo con él en el trabajo (...) cuando voy a cruzarme por las escaleras, siempre busco cuando hay gente”* (Grupo de mayor trayectoria laboral).
- Pedir a los compañeros/as de confianza que no les dejen solas, cambiaban sus números de teléfono o bien veían la forma de que les cambien de área o departamento: *“Siempre me mantenía frente a las cámaras, donde había luz o con alguna compañera”* (Grupo de primeros empleos)

- Buscar apoyo entre amigos y familiares para poder aguantar: *“las chicas lo que hacen es llamar a contar a las amigas verdad, de abuso en el sentido de toqueteo sexual”* (Grupo de mayor trayectoria laboral).
- El conocimiento compartido entre las mujeres para defenderse: *“porque donde vos te vas no más pensás la misma cosa y por eso vos tenés que hacer como decía mi mamá, 'peteĩ nerenóirõ che memby edispará eho'¹⁴ me decía mi mamá”* (Grupo de empleo doméstico).
- Dejar el trabajo: *“Su jefe se masturbo en frente mismo de ella y ella en vez de hacer una denuncia oficial dijo 'yo renunció y salgo', ella no quiere denunciar porque dice 'para que voy a denunciar'”* (Grupo de mayor trayectoria laboral).

El desarrollo de estas estrategias de protección correría por cuenta de las mismas jóvenes, ya que no visualizan ninguna instancia dentro de los entes empleadores públicos o privados que ofrezca un apoyo real e institucionalizado para superar esas situaciones. Más bien, en la mayoría de los relatos había coincidencia en que la mejor salida era dejar el trabajo, en caso de que no funcionen las estrategias disuasorias más sutiles.

“Pero no creo que valga tanto la pena conservar un trabajo y aguantar todo eso” (Grupo primeros empleos).

“Que salga del trabajo y que busque otra cosa... es la triste realidad... o que se quede sin trabajo” (Grupo de cargos gerenciales).

“¿Qué hacés en ese caso? (...) ¿a quién te vas a ir a llorarle? Lo único que te queda es renunciar” (Grupo de empleadas domésticas).

Por otra parte, las “estrategias ofensivas” implican una confrontación con el acosador, ya sea a través de un intercambio verbal en forma directa con la persona, mediante la búsqueda de apoyo en los compañeros y compañeras de trabajo para enfrentar al acosador, quejándose de manera informal con algún superior, o recurriendo a instancias formales de denuncia. La percepción de la mayoría es que este tipo de estrategias no son muy utilizadas por las jóvenes, no obstante, hemos observado que existen dos comportamientos bastante recurrentes que sí podrían enmarcarse dentro de esta tipología de respuestas: abordar al acosador de manera educada y/o sutil y ser “argel” (antipática). A continuación presentamos algunos relatos que muestran la percepción que tienen las jóvenes con respecto a las respuestas de tipo ofensivo:

- Es mejor buscar la manera de abordar a las personas acosadoras de manera educada, cuidando las formas: *“Tipo te prueban, cada tanto te tantean qué sé yo... así... y vos tenés que plantarte, educadamente”* (Grupo de primeros empleos); *“Pero le corté, pero de una manera muy sutil”* (Grupo de cargos gerenciales)
- Ser “argel”: *“Ahora luego ya me ven de otra forma... ya me ven como la argelada, como la amargada... (...) Re argel con ellos, re cortante, no quiero luego bromear con ellos. Estoy trabajando me pongo música y a mí no me interesa lo que pasa a mi lado.”* (Grupo primeros empleos).

¹⁴ Si alguien te llama salí corriendo mi hija

- El conocimiento compartido entre las mujeres para enfrentar a una persona acosadora: *"Y me dijo 'cuidate nomás de ese señor, porque él es así, entonces, contame nomás cualquier cosa que te pase.' Y a mí esas cosas me tenían ya en alerta"* (Grupo de primeros empleos).
- Recurrir de manera informal a superiores jerárquicos: *"Sí. Yo le dije a mi jefe. Yo me sentía hastiada"* (Grupo de cargos gerenciales)
- Recurrir a instancias formales a nivel interno de las empresas/ instituciones, no surgió como una posibilidad conveniente para las jóvenes: *"Yo evité los problemas, todo por no querer llegar a recursos humanos, por evitar los problemas, pasar por todas esas cosas, porque son desagradables"* (Grupo de mayor trayectoria laboral).
- Recurrir a la justicia no constituye una opción: *"Y yo le dije '[si] vos querés denunciar y yo te salgo de testigo' le dije pero ella no quería meterse en problemas"* (Grupo de mayor trayectoria laboral); *"Vas a denunciar pero no hay ninguna persona, nadie te va a defender a la hora de la verdad"* (Grupo de trabajos masculinizados)

Con respecto al primer punto, encontramos una variación en los relatos provenientes de jóvenes que trabajaban en empleos a los que llamamos *masculinizados*, es decir, oficios ejercidos principalmente por varones según la segmentación sexual del mercado laboral. Estas jóvenes demostraron tener una actitud más combativa y de confrontación directa ante situaciones de acoso. Algunas jóvenes se enfrentaron directamente a la persona acosadora de manera verbal, mientras que otras acudieron a algún superior o a otras personas que podían ayudarles a superar esa situación. Entendemos que esto se debe a que estas jóvenes están aún más expuestas a la violencia de género en su forma de acoso sexista, por lo cual se han visto obligadas a desarrollar actitudes más confrontativas para poder desempeñarse con éxito en ambientes con prevalencia de varones, donde la tendencia es subestimar sus capacidades por el hecho de ser mujeres. Sin embargo, cuando las jóvenes entendían que no estaban en condiciones de modificar la situación, también optaban por abandonar sus trabajos.

"Mi hermano me dice que yo soy muy prepotente y que soy muy alzada, y que yo me tengo que callar un poco, y yo le digo que yo no me tengo que callar de nadie, yo estoy defendiendo lo que corresponde, y a mí me tienen que respetar, yo no tengo por qué callarme". Taxista (Grupo de trabajos masculinizados).

"Vos podés hacer lo que querés, vos sos mi jefe', así le dije, 'hace lo que querés, va ser tu palabra contra la mía, yo tengo testigos acá; porque estaba un compañero y le dije 'hace lo que querés, si querés echame ahora, echame'". Técnica de telecomunicaciones (Grupo de trabajos masculinizados).

"Después se fue mi mamá, me fui yo con ella, habló y me dijo el comisario que bueno, que va hablar con él, que va hacer que se disculpe conmigo". Suboficial de policía (Grupo de trabajos masculinizados).

"Y después una vez, me fui a otra casa de familia, y ahí me empezó a acosar el señor, no pasó nada y después me volvió a acosar (...) entonces hablé con la señora. Le conté que hubo una primera vez y yo no dije nada y salió y me dijo: 'eso es porque te gusta, vos buscas entonces si no decís nada! Ah bueno señora y eso es lo que vos decís chau; salí'". Electricista (Grupo de trabajos masculinizados).

La denuncia formal nunca surgió como una opción real en los relatos de las jóvenes consultadas. En pocas ocasiones hicieron mención al tema, pero en estos casos pudimos observar que se trataba más bien de expresiones de un discurso anclado en el deber ser.

“Yo creo que debería dar parte policial y de ahí pasa al juzgado competente, y la fiscalía se encarga de hacer la investigación (...) y ahí te vas a la fiscalía y ya van a ir viendo... porque fotos medio que no sirve tanto porque ya es violación a la privacidad. Entonces vos podés hacer algunas grabaciones, presentar eso como prueba... o bien testimonios de compañeros de trabajo (...) difícilmente una mujer asuma eso. Hay un dicho que dice haz lo que yo digo y no lo que yo hago” (Grupo de primeros empleos).

La escasa mención de la posibilidad de denunciar - ya sea ante la justicia, otras instituciones estatales competentes, o ante instancias internas de las empresas o instituciones - se debería en alguna medida al desconocimiento, pero sobre todo al descrédito que tienen de las instancias formales; existe una marcada percepción acerca de la escasa potencialidad que tienen dichas instancias para protegerlas en esas situaciones.

“No hay seguridad de que se solucione porque la sociedad ya luego te condena. Llevar a instancias judiciales a veces es un problema más (...) es mejor quedarse callado al final, porque quedarse callado a veces es mejor o mejor salís no más de ese trabajo” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

“Tu abogado te dice ‘pero tenés o no tenés pruebas?’ ¿Y cómo hacés para corroborar un acoso? O sea, termina siendo tan complicado el proceso que vos preferís no hacer nada” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

“Se va a ir a la policía, pero el policía también a va terminar acosándote...”

“Eso yo ya vi, tengo un amigo policía que cuando una chica linda se va hacer una denuncia, le dice, no me podes dar tu número así yo te aviso (se mezclan las voces)... y así aprovechan como si fuese alguien de confianza” (Grupo de trabajos masculinizados).

“Yo le recomendaría que salga de su trabajo porque esta situación no se va a terminar. Y si se termina igual ella va a estar en una situación vulnerable. O la van a terminar despidiendo o la van a terminar maltratando, ninguneando y otras cosas de esas. Yo le diría que busque otro trabajo y no sé, me siento un poco insegura con eso de acudir a la justicia porque en Paraguay la justicia es floja, ¿verdad?” (Grupo de cargos gerenciales).

En el caso de las trabajadoras domésticas, el descrédito acerca del funcionamiento del sistema para la defensa de sus derechos, en estas situaciones, estaba fundado en un sentimiento de total desamparo. La percepción de estas jóvenes es que la justicia no está al servicio de los pobres y, por lo tanto, no tienen posibilidades de sacar nada positivo de allí; por un lado, manifestaban que no tenían recursos económicos para iniciar una denuncia y por otra parte que los agentes de justicia normalmente ceden ante el poder económico. Además, consideraban que para ellas sería imposible obtener pruebas, sobre todo teniendo en cuenta que en sus trabajos no suelen tener compañeros/as que puedan dar testimonio de la ocurrencia de los hechos.

“¿Para qué? Nadie te va a hacer caso” (Grupo de empleo doméstico).

“La verdad que si es una persona que tiene mucho dinero es difícil. Y la verdad que ellos tienen influencias y por más que una chica pobre denuncie y ellos con soborno ganan otra vez y te quedas vos en la nada” (Grupo de empleo doméstico).

Entonces, independientemente de cuál sea la estrategia inicial elegida por las jóvenes - es decir oponer respuestas defensivas u ofensivas ante el acoso - la mayor parte de las voces coincidieron en que el abandono del trabajo es la salida más eficaz y segura para las mujeres.

“No, denuncié pero busqué otro trabajo, no esperes que te solucionen el problema. Vas a denunciar porque está bien denunciar. En el trabajo y en la justicia. Pero no sirve de nada pues, entonces que no se quede esperando en su trabajo” (Grupo de cargos gerenciales).

Las jóvenes identificaron varias situaciones que se dan en el ámbito laboral que pueden enmarcarse dentro del concepto de acoso sexual y sexista manejado en esta investigación, en el sentido que se trata de conductas de naturaleza sexual/sexista que afectan las condiciones y el desempeño laboral, e incluso ponen en riesgo la permanencia de las jóvenes en sus puestos de trabajo, afectando su salud, sobre todo en el aspecto emocional y afectivo. En esta línea, hemos constatado que los relatos de las jóvenes incluían tanto casos que pueden catalogarse como chantaje sexual como casos de acoso ambiental, siendo este último tipo el más frecuente.

Si bien en algunos casos podemos hablar de acoso declarado porque las jóvenes denominaban de esta manera las situaciones relatadas, en otros casos deberíamos hablar de acoso técnico; esto se debe a que las jóvenes no utilizaron de manera frecuente el término acoso sexual, pero los hechos relatados sí reunían todas las características como para ser denominados como tal por nuestro equipo investigador. Los términos más utilizados para referirse a situaciones que podrían ser consideradas acoso sexual fueron: *tanteo, situaciones molestas, cosas que dan rabia, entre otras*. Sin embargo, es importante mencionar que más allá de la denominación y la percepción subjetiva del acoso como tal, siempre estuvo presente en los relatos la mención de que esas situaciones son agraviantes, perturbadoras, ofensivas y perjudiciales para las mujeres.

También pudimos comprobar que las jóvenes tendían a identificar como acoso únicamente aquellas situaciones que podrían tipificarse como muy graves (INMARK, 2006), donde había contacto físico o cuando se trataba de un acoso tipo chantaje sexual. Por lo tanto, otras situaciones que podrían enmarcarse dentro del concepto de acoso sexual leve o grave, no eran denominadas como tal a pesar de que claramente estuviese presente el comportamiento de naturaleza sexual, el sentimiento de ofensa y el peligro de perjudicar el trabajo de la víctima.

Existirían varias maneras de hacer frente a situaciones de acoso dependiendo de las características de cada caso, pero la denuncia formal ya sea dentro de las empresas e instituciones o ante la justicia, nunca surgió como una opción real en los relatos de las jóvenes. Para ellas, la mejor estrategia sería protegerse evitando que el hecho adquiriera conocimiento público, porque eso podría derivar en la estigmatización de parte del entorno laboral, el empeoramiento de las condiciones de trabajo e incluso la pérdida del mismo.

En lo que respecta al origen del acoso, nos resultó interesante comprobar que existen diferentes énfasis en las interpretaciones sobre la raíz del acoso, según las posiciones sociales de las jóvenes. En este sentido, las mujeres que se encuentran en mejores posiciones sociales, tienden a explicar el acoso a partir de una idea específica de la masculinidad. Por otro lado, las mujeres que se encuentran en posiciones sociales más desfavorecidas – específicamente las jóvenes de empleos domésticos – tienden a encontrar el origen del acoso en las vulnerabilidades relacionadas con su condición de clase.

También hemos recabado una cantidad importante de relatos que encierran situaciones de acoso sexista, donde las jóvenes sufren hostigamiento en sus trabajos por el hecho de ser mujeres. En estos casos, las jóvenes percibían que esas prácticas de acoso se basaban en el género y se veían reforzadas por las diferencias de edad; estas razones aparecieron combinadas en varios de los relatos, teniendo mayor peso la primera. Este hallazgo guarda relación con lo que defiende la doctrina acerca de la necesidad de diferenciar entre el acoso

moral y el acoso sexista, ya que si bien hay parecidos importantes entre ambos fenómenos, el acoso sexista encuentra sus bases en el ejercicio del poder de género (Hirigoyen, 2001; Pérez del Río, 2009b).

Desde el momento que el concepto de acoso sexista todavía es escasamente manejado en nuestro medio, en estos casos debemos hablar siempre de acoso técnico. En este sentido, pudimos evidenciar que las prácticas que podrían denominarse acoso sexista están altamente naturalizadas y son percibidas como situaciones con las cuales las jóvenes tienen que aprender a lidiar porque no dejarán de ocurrir; esto se debería a que las mismas tendrían su origen en una concepción naturalizada y esencialista de la masculinidad, percepción que se expresa reiteradamente con la frase “los hombres son así”.

Finalmente, resulta importante señalar que tanto el acoso sexual como el sexista, ya sea declarado o no, surgieron en los relatos en forma entrelazada, reforzando el planteamiento que se hace desde la teoría acerca del origen común de estos fenómenos.

Matriz de resumen de resultados de los grupos focales

La matriz que presentamos a continuación rescata las principales frases surgidas durante los relatos de los grupos focales, organizándolas en torno a los conceptos clave de la investigación; este esquema permite la realización de una comparación rápida de las percepciones que tienen los diferentes grupos de jóvenes mujeres sobre el acoso sexual y sexista.

Grupo Edad N.Educ. N.S.E.	Primeros empleos 18 a 25 años Universitario Medio ¹⁵	Trabajos masculinizados 18 a 29 años Universitario Bajo/ Medio / Alto	Trabajo doméstico 18 a 29 años Primaria / Secundaria Bajo	Mayor trayectoria laboral 25 a 29 años Universitario Medio	Cargos gerenciales 25 a 29 años Universitario Medio / Alto
NOCIONES EN TORNO AL CONCEPTO DE ACOSO	<ul style="list-style-type: none"> - El acoso como ofensa: "Fue el peor día de mi vida por ahí, que alguien me haya regalado eso". - La sistematicidad de la conducta sería para ellas un factor que define una situación de acoso: "el acosador continúa, insiste e insiste". - El acoso como chantaje: "tiene cierto poder sobre vos". - El tanteo como acoso. - El acoso sexual puede ser verbal o físico. 	<ul style="list-style-type: none"> - El acoso como ofensa: "yo empecé a llorar, empecé a temblar todo, no sabía qué hacer". - La sistematicidad de la conducta como factor que define el acoso: la "insistencia". - El acoso es una conducta que persigue fines sexuales. Sobre todo, la persona acosadora busca "perjudicar" a su víctima. - El acoso tipo chantaje, donde a la mujer se le pone un precio. - El tanteo como forma de acoso. - El acoso sexual puede ser verbal, gestual o físico. 	<ul style="list-style-type: none"> - El acoso como ofensa: "Me fui caminando hasta mi trabajo llorando". "te perturba mucho, te tiene en zozobra". - El acoso es violencia: "en contra de tu voluntad te hacen cosas que no te gustan". - El acoso es algo que perjudica el trabajo: "cuando no te dejan trabajar en paz". - El acoso tipo chantaje. 	<ul style="list-style-type: none"> - El acoso como ofensa: "puede ser incluso grosero". - El acoso como violencia: "una forma de abordarle a la otra persona a la fuerza". - El acoso puede ser verbal, gestual o físico: "no hace falta que vos me pegues a mí para que me estés violentando". - El tanteo como forma de acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> - El acoso como ofensa: "desde el momento que te incomoda". - El acoso puede ser verbal, gestual o físico: "Frases, indirectas... el acercamiento corporal excesivo". - El tanteo como forma de acoso.

Conclusiones:

- Las jóvenes con mayor nivel educativo mencionaron el tanteo como forma de acoso. También coincidieron en que la insistencia constituía un elemento determinante de una situación de acoso.
- Las mujeres de nivel socioeconómico bajo (principalmente las trabajadoras domésticas) mencionaron en menor medida el tanteo como forma de acoso, y refirieron formas más directas y violentas.
- Todas coincidieron en que la característica fundamental del acoso es que es violento y ofensivo.

¹⁵ Resulta difícil hacer una clasificación de los grupos por nivel socioeconómico ya que en ningún caso recogimos información acerca del ingreso de las jóvenes o de la posición económica de sus familias. A pesar de ello, llevamos a cabo una clasificación utilizando el tipo de trabajo (en términos de calidad) y el nivel educativo de las jóvenes como indicios de su nivel socioeconómico.

Grupo Edad N.Educ. N.S.E.	Primeros empleos 18 a 23 años Universitario Medio	Trabajos masculinizados 18 a 29 años Universitario Bajo/ Medio / Alto	Trabajo doméstico 18 a 29 años Primaria / Secundaria Bajo	Mayor trayectoria laboral 25 a 29 años Universitario Medio	Cargos gerenciales 25 a 29 años Universitario Medio / Alto
PERCEPCIONES ACERCA DE LOS MOTIVOS DEL ACOSO	<ul style="list-style-type: none"> - La sociedad machista. Se ve a la mujer como objeto: "carne fresca" (en referencia a las jóvenes). - Se debe a la forma de ser de algunos hombres: "son todos unos desubicados nomás". - Se da porque algunos hombres se encaprichan: "hasta que no consiguen lo que quieren van a estar ahí". - Una mala interpretación de las señales: "se mal interpreta la amabilidad". 	<ul style="list-style-type: none"> - El poder de género: "Te quieren hacer de menos, como si fuera que ellos nomas pueden". - El poder jerárquico: "porque prácticamente todos son patrones, y a lo único que quieren llegar es a sexo. Le ponen como condición para darle trabajo". - El hombre no puede dejar de "tantear": "la kuña ha la arco eñha'antema voi." (a la mujer y al arco hay que tantearle nomas luego). - Una mala interpretación de las señales: "si vos hablas demasiado, sos muy agradable, ya te toman para el otro lado". 	<ul style="list-style-type: none"> - Surge como un ejercicio de poder económico: "ellos tienen mucha plata y ellos te pueden hacer te pueden tirar y vos te tenés que callar porque a vos no te van a creer porque vos sos pobre". - Surge como un ejercicio del poder relacional: "encima que tenía contactos", "él va a impedir que ella trabaje en otro lugar". - Algunos hombres quieren aprovecharse de la necesidad de las mujeres: "ve cuando a tu hijo le falta algo y vos desesperada te vas", "ellos creen que porque sos pobre ellos se quieren aprovechar de vos". 	<ul style="list-style-type: none"> - El poder basado en el género: "siempre recibí bromas sexuales". - El abuso de poder jerárquico como una de las principales causas. - El instinto cazador: "son como perros buscando". - Se ve a la mujer como objeto: "ellos ven tu silueta como una carne". - La sociedad machista: "eso ya viene de la casa". - Una mala interpretación de las señales: "si sos agradable con tus compañeros, con los clientes y ya se pasan". 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercicio de poder de género y de diferencias generacionales: "Vos me tenés que respetar porque sos mujer, porque sos menor...". - Ejercicio de poder jerárquico: "cuando estás en una situación de poder difícilmente te acosan". - El hombre tiende a ser menos racional: "El hombre usa la cabeza de abajo". - Imagen de la mujer como objeto: "Estás como para partirtre comer como pollo". - El hombre no deja pasar las ocasiones para el tanteo: "sí o sí hay tanteo dentro de cualquier entidad".

Conclusiones:

- Las mujeres de nivel socioeconómico medio y alto tienden a explicar las prácticas de acoso a partir de una idea específica de la masculinidad y la femineidad. Esto reafirma la tesis feminista según la cual el sistema patriarcal socializa un modelo masculino que tolera y promueve cierta dosis normal y apropiada de agresividad hacia las mujeres.
- Las jóvenes de nivel socioeconómico medio y alto también pusieron énfasis en el ejercicio del poder basado en el género y la jerarquía para explicar el origen del acoso.
- Las mujeres de nivel socioeconómico bajo que trabajaban en casas de familia tienden a encontrar el origen del acoso en las vulnerabilidades relacionadas con su condición de clase. Relacionan el acoso con el ejercicio de poderes como el económico, el relacional y el simbólico.
- En todos los grupos persiste la idea de la juventud como categoría que coloca a la persona en una situación de especial vulnerabilidad.

Grupo
Edad
N.Educ.
N.S.E.

Primeros empleos
18 a 23 años
Universitario
Medio

Trabajos masculinizados
18 a 29 años
Universitario
Bajo/ Medio / Alto

Trabajo doméstico
18 a 29 años
Primaria / Secundaria
Bajo

Mayor trayectoria laboral
25 a 29 años
Universitario
Medio

Cargos gerenciales
25 a 29 años
Universitario
Medio / Alto

PERCEPCIONES GENERALES

- Las jóvenes son más vulnerables debido a su inexperiencia: "porque cuando sos nueva, sos tímida, no le conocés a nadie, pensás luego que nadie te va a ayudar, nadie te va a creer".
- Las jóvenes son más vulnerables porque deben pagar derecho a piso: "Y el otro le dijo que tenía que pagar derecho de piso o si no le iba a echar".
- Las jóvenes son más vulnerables porque sus contratos suelen ser precarios: "era tiempo completo, era desde las 7 de la mañana hasta las 8 y media de la noche. No había contrato".
- Las jóvenes aguantan para no perder el trabajo.

- Es algo normal: "pasa muchísimo".
- Es algo relacionado con los hombres de más edad: "los viejos son los peores"
- Las jóvenes que no ceden al acoso no consiguen permanecer en sus trabajos, por más capaces que sean.
- Las mujeres tienen que cuidarse en la forma de vestir para que no digan que "están buscando" ser acosadas.
- En una situación de acoso se culpa más a la mujer que al hombre. La mujer debe mostrarse recta y poner límites para parar el acoso.
- Los mensajes para parar el acoso deben darse en forma cuidadosa para no enojar al acosador, de tal manera a evitar otras consecuencias negativas para la mujer.
- Las mujeres que se enfrentan al acoso son tildadas de "argeles" o de "marimachas": "a mí en un punto me llegaron a llamar Cacho".

- Las situaciones de acoso son muy comunes en el trabajo.
- Le sucede más a las más jóvenes: "y cuando son jovencitas se les maltrata si o si no más luego".
- Las jóvenes que vienen del interior del país están en situación de mayor vulnerabilidad: manejan poca información, son inexpertas y están solas.
- Ocurre más a menudo con hombres de más edad: "más los viejos lo que son así".
- Las mujeres aguantan para no perder el trabajo: "porque yo sé lo que es pasar necesidad, tengo un hijo y algunas veces no tengo".

- Es algo que ocurre de manera muy frecuente: "estábamos entre 10 chicas, 9 de ellas había pasado algún tipo de abuso sexual en el trabajo".
- El entorno condena a las mujeres que sufren acoso: "porque sus mismas compañeras decían -¡ah! Ella luego buscó".
- La gente no tiene en cuenta los casos menos graves; tratan a las mujeres de exageradas. Sólo se atienden los casos de violencia física.
- Las mujeres cuidan su vestimenta para disminuir las probabilidades de ser acosadas.
- Sucede más a las más jóvenes.
- Las jóvenes de nivel socioeconómico más bajo se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.
- Hay cargos que presentan a la mujer como más o menos vulnerable: "Encima si vos sos recepcionista tenés que sonreírle a todo el mundo".

- El tanteo es muy común en el trabajo: "en muchos casos no todos son así, pero el 99%".
- El acoso es relativo; también hay mujeres que acosan, pero son pocos casos.
- Las mujeres tienen derecho a vestirse como quieran; Las mujeres tienen que cuidar su vestimenta para que no digan que "están buscando" ser acosadas ; Hay mujeres que propician el acoso con su forma de vestir.
- Las mujeres son las más perjudicadas cuando sale a la luz un caso de acoso: "la van a terminar despidiendo o la van a terminar maltratando".
- Hay cargos que presentan a la mujer como más o menos vulnerable: "Una chica joven que es limpiadora por ejemplo es más vulnerable de ser acosada por toda la oficina".
- El acosador normalmente tiene problemas psicológicos: "el acosador tiene que hacer un tratamiento psicológico".

Conclusiones:

- Todas las participantes coincidieron en que las situaciones de acoso son muy frecuentes en los ambientes laborales.
- También hay coincidencia en que el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres, ya sea porque provocaron el acoso de alguna manera o porque no fueron capaces de parar la situación.
- El cuidado de la vestimenta para disminuir las posibilidades de sufrir acoso fue mencionado en todos los grupos.
- Una percepción que permea todos los niveles socioeconómicos es que normalmente los acosadores son varones de mayor edad y que las víctimas son preferentemente mujeres jóvenes. No obstante, los mismos relatos de las jóvenes daban cuenta de que esas situaciones pueden ocurrir a mujeres de diferentes edades y, sobre todo, provenir de varones jóvenes.

Grupo Edad N.Educ. N.S.E.	Primeros empleos 18 a 23 años Universitario Medio	Trabajos masculinizados 18 a 29 años Universitario Bajo/ Medio / Alto	Trabajo doméstico 18 a 29 años Primaria / Secundaria Bajo	Mayor trayectoria laboral 25 a 29 años Universitario Medio	Cargos gerenciales 25 a 29 años Universitario Medio / Alto
OPCIONES ANTE EL ACOSO	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer público el acoso para que el acosador sienta vergüenza. Sentirá más vergüenza si se entera su familia. - Saben que una posibilidad es denunciar ante la justicia, pero para ellas eso no es una opción. - El reclamo a instancias internas tampoco se ve como una opción. - La renuncia al trabajo es la salida más segura: "a quién te vas a ir a llorar... renuncié nomás ya". - Algunas tratan de lidiar con la situación de diferentes maneras. Ej. buscando apoyo en los compañeros y amigos, pidiendo traslado de lugar de trabajo, forjándose fama de "argel", etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Muchas jóvenes dejan sus trabajos ante una situación de acoso, porque no ven otra solución: "yo me abro de esto, no tengo hijos y mi familia me puede mantener". - Algunas jóvenes aguantan porque no pueden quedarse sin trabajo. - Muchas experiencias de mujeres que se enfrentaron directamente a sus acosadores: "a mí me tienen que respetar, yo no tengo porque callarme de nadie, eso es lo que les molesta cuando vos le enfrentas a un hombre". 	<ul style="list-style-type: none"> - El contar a la familia del acosador no es una opción, porque normalmente no se cree en la palabra de las empleadas: "porque le va a creer más a su marido que a ella". - Algunas aguantan en silencio, por miedo a perder el trabajo. - La renuncia como última opción: "Y ella salió de ahí porque ya no aguantó". - El apoyo en redes familiares o comunitarias, como mecanismo de contención y para tomar la decisión de seguir o renunciar al trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede denunciar, pero afirman que no suele ser una opción: "Llevar a instancias judiciales a veces es un problema más". - Reclamar ante recursos humanos no suele ser la opción: "preferí evitar problemas en mi trabajo con mis superiores". - Algunas tratan de lidiar con la situación de diferentes maneras. Ej. buscando apoyo en los compañeros y amigos, desarrollando fama de "argel", hablando directamente con el acosador. - Dejar el trabajo es una opción: "quedarse callado a veces es mejor o mejor salís nomás de ese trabajo". 	<ul style="list-style-type: none"> - La renuncia al trabajo es la opción más segura: "denuncié pero busqué otro trabajo, no esperes que te solucionen el problema". - El reclamo a nivel interno trae consecuencias negativas para el entorno laboral de la mujer: "igual ella va a estar en una situación vulnerable".

Conclusiones:

- No apareció en el discurso de las jóvenes trabajadoras domésticas la posibilidad de hacer una denuncia ante la justicia o ante otra instancia de alguna institución pública. En el caso de las jóvenes con mayor nivel educativo (de nivel socioeconómico medio y alto) la denuncia formal apareció como una opción, pero dentro de un discurso enmarcado en el deber ser.
- Se vio mucha desconfianza de la capacidad que tienen las instancias internas de las empresas e instituciones para hacer frente a situaciones de acoso.
- Las trabajadoras domésticas mencionaron que solamente podrían recurrir a sus empleadoras (patronas), pero hubo coincidencia en que normalmente las esposas salen a favor de sus maridos. En todos los grupos apareció la renuncia al trabajo como la solución más segura.



Capítulo III

Las raíces de la violencia de género en el ámbito laboral

Leticia Alcaraz Corrales

Eva M. García González

"Pero yo siento que en algunos casos hay cosas que son acoso y que en realidad no se perciben como tal, se perciben como cortejo, como coqueteo, etcétera, etcétera, etcétera" (Abogada 7).

En este apartado, tratamos de indagar qué tipo de percepciones entran en juego a la hora de dar una explicación al suceso vivido, es decir, cuál es la atribución de causas y responsabilidades ante la violencia de género laboral.

Encontramos varias explicaciones entremezcladas y suelen ser, además, bastante complejas y multidimensionales. De forma manifiesta, la mayoría de las consultadas admiten que el tema que nos ocupa es un asunto muy complejo, en el que entran en juego diversos factores.

Representaciones de la masculinidad y el acoso sexual

En primer lugar, podemos destacar la construcción de la masculinidad y de la sexualidad masculina, como uno de los factores más determinantes a la hora de explicar las raíces del acoso sexual. Puesto que en el sistema social patriarcal se favorece la existencia de una política sexual distinta para cada sexo (Millett, 2010 [1970]), se representa a la sexualidad masculina en una posición de superioridad. Dicha representación se materializa en la visión del hombre viril, bajo la categoría de la masculinidad hegemónica (el hombre como el sujeto activo, el que toma la iniciativa en las relaciones o que tiene mayor apetito sexual, etc.). En este sentido, es la propia representación social del género, la que posibilita la idea masculinizante de la sexualidad, articulándose de ello, una política sexual discriminatoria para las mujeres.

La masculinidad hegemónica, entendida como la representación social dominante de lo masculino, es producto del heteropatriarcado y tiene como algunas de sus características referentes: la homofobia, la misoginia, el poder, la sexualidad desconectada, la fuerza y la agresión, entre otras (Téllez y Verdú, 2011). Según nuestra exploración, la representación de la masculinidad para las mujeres jóvenes coincide con su versión hegemónica, siendo la virilidad una de las explicaciones más redundantes sobre el acoso sexual: *"Y la verdad que no se, por... mujeriegos digamos"* (Inés, 21). La sexualidad de los hombres se entiende, en este contexto, mucho más activa que la de las mujeres, se presenta de forma esencialista y desconectada de las emociones:

"Siempre están los jueces, como se dice acá calentones, verdad, cachondos, no sé cómo se dirá [risas], viejo verde, bueno eso. Que se aprovechan, viejos ridículos que, no sé, que se aprovechan de las chicas que trabajan ahí" (Amelia, 26).

"Porque el hombre no es como la mujer que usa su cabeza. El hombre usa la cabeza de abajo. (...). No piensa. Impresionante es. Instinto puro es" (Grupo de cargos gerenciales).

"(...) tiene que ver con una actitud de 'yo soy el macho, yo soy el hombre, y yo tengo que mostrar que soy hombre cuanto más mujeres llevo a la cama'" (Psicóloga 2).

Alusión específica merece el acoso sexual de tipo ambiental. En muchos casos, hemos comprobado que las bromas, chistes y demás comentarios sexuales que crean un ambiente ofensivo para las mujeres trabajadoras, suelen ser realizadas por el acosador en público, incluso pueden ser realizadas por un grupo de varones de forma conjunta. En este caso, encontramos en el trasfondo de este tipo de comportamientos, un intento de afirmación y demostración pública de la virilidad masculina: *"es como una autoafirmación masculina"* (Funcionaria 1). En este sentido, Bourdieu (2010 [1998]) desarrolla un extenso análisis sobre las demostraciones públicas de virilidad en su manifestación de violencia (por ejemplo, violaciones colectivas, visitas conjuntas al prostíbulo), cuyo cometido se apoya en el temor de verse excluido del grupo de los hombres auténticos: *"La virilidad es un concepto eminentemente relacional, constituido ante y para los restantes hombres y contra la feminidad"* (Bourdieu, 2010, p. 71).

Otro aspecto fundamental es la explicación basada en el *tanteo*, cuestión que ha sido múltiples veces referido por las mujeres jóvenes. De este modo, se interpreta el acoso sexual como una forma de tantear; es decir, el acosador se expresa mediante esta conducta como un sujeto que trata de averiguar si le resulta atractivo a la víctima, como alguien que intenta conocer sus expectativas y posibilidades de interrelacionarse:

"(...) está el tipo que tantea, que te mira de arriba abajo, que vos te das la vuelta y sabés que te está mirando... el trasero o que se yo, o el que te dice 'ay, que linda amaneciste hoy' y esa cara de perverso" (Adelaida, 26).

"Y como que ya empieza a tomar como por el lado del flirteo, vamos a decir, como que me estaba tanteando, verdad" (Gloria, 28).

Se trataría entonces de una búsqueda indiferenciada: *"Ellos buscan y prueban y prueban. Y yo creo que con la que llega no más, prueban y tantean, verdad, para ver qué consiguen"* (Gilda, 21). Es preciso puntualizar que esta interpretación del acoso sexual como una forma de tanteo suele considerarse cuando los que acosan son iguales jerárquicos, probablemente por la imposibilidad de nombrar y reconocer la experiencia en este caso, recordemos que en el imaginario sobre el acoso sexual el acosador suele ser siempre un superior: *"él no era jefe ni nada, pero tipo los perros tantean, entendés"* (Sabrina, 21). De este modo, el acoso sexual se concibe como una experiencia normalizada, en la que recae toda la responsabilidad sobre la mujer, pues depende de ella si acepta o no: *"cuestión de cada uno es agarrar el viaje o poner un alto"* (Sabrina, 21); o *"o sea, que siempre, siempre [se] dice que el hombre tantea. Siempre. Dependey de la mujer abrir o no el paso, verdad"* (Gilda, 21).

En la misma línea de argumentación, el acoso sexual es comprendido como una experiencia normalizada fruto de las relaciones heterosexuales, dentro de la heteronormatividad, surgiendo así, la idea del acoso como una *mala interpretación de las señales*: *"tal vez mi jefe vio esa admiración y ese aprecio que yo tenía y malinterpretó"* (Adelaida, 26). De acuerdo con Bourdieu (2010), esta *mala interpretación de las señales* responde a que en hombres y mujeres existen prácticas y expectativas sexuales diferenciales, puesto que son producto de una relación de dominación.

"Yo lo que creo es que se mal interpreta la amabilidad que vos tenés con ellos. Vos le mostrás un poco el diente y ellos ya te agarran del codo. Yo creo que muchas veces por la amabilidad que la mujer tiene con el hombre en muchos aspectos, que se tiende a malinterpretar y que ellos se toman la libertad de tantearte por a o b cosas. Yo creo más bien que va por eso. Que es una mala interpretación de la amabilidad. Piensan que vos le estás buscando, que vos gustás de ellos..." (Grupo de primeros empleos).

Esta interpretación sesgada de las señales podría funcionar de forma bidireccional, de modo que dichas *señales* fueran percibidas por los hombres como si la mujer se estuviera insinuando, pero también al modo inverso, es decir, cuando el hombre es el que se insinúa y la mujer no llega a percibir tal hecho, lo que imposibilitaría detectar y frenar a tiempo el acoso sexual. Sin embargo, no podemos considerar que este error de interpretación dote de impunidad al sujeto activo del mismo, puesto que en muchas ocasiones las supuestas señales emitidas son deliberadamente ambiguas e infunden incertidumbre en su interacción:

"Ellos están tirando mensaje subliminal, ahí, entendés" (Sabrina, 21).

"Nunca dice realmente lo que quiere decir, siempre dice cosas parecidas, o sea, trata de esconder después, de arreglar las cosas a su modo, entendés" (Aurora, 23).

"Todo así en doble sentido decía las cosas" (Gilda, 21).

Esta incertidumbre y dificultad para interpretar las señales, se muestra como uno de los aspectos que más obstaculizan identificar y elaborar la experiencia, y por tanto, poder poner en marcha las estrategias de las mujeres frente al acoso sexual: *"Claramente que es difícil, sobre todo para las mujeres, poder diferenciar hasta qué punto llega, o sea, a partir de qué punto es un acoso o hasta qué otro punto, o sea, poder diferenciar, poder reconocer cada situación"* (María Julia, 26).

Resulta significativo que este tipo de explicaciones (el tanteo y la mala interpretación de las señales) suelen estar propiciadas por aquellas mujeres que se encuentran en una mejor posición social (clase alta o media), debido a que posiblemente, su condición socio-económica les permite posicionarse en una esfera de "aparente igualdad" con respecto al acosador. Sin embargo, en otros niveles, las empleadas domésticas suelen hacer otro tipo de interpretaciones, frecuentemente basadas en su posición social y en su posición de género. Este aspecto, hace interpretar el acoso sexual como una falta de respeto a la subjetividad femenina: *"Yo digo que no nos respetan porque ellos teniendo su compromiso, verdad, que son sus señoras, eso no lo respetan, primero a su señora y eso, y después no nos respetan a nosotros porque nosotros queremos trabajar"* (Liana, 30). No obstante, a través de este argumento podemos adelantar, la propia subordinación simbólica y discursiva presente en las empleadas domésticas, donde la cuestión moral aparece supeditada a una cuestión de clase (a la señora no la respeta como mujer, sin embargo, a ella no la respeta como trabajadora), lo que hace que se posicionen en el último lugar de preocupación.

Pese a todo, parece persistir una indiferenciación entre el acoso sexual y las relaciones heterosexuales *normalizadas*, que comparten la misma base de fondo, una concepción simbólica y estereotipada de la masculinidad y la feminidad: el hombre es la parte activa, quien lleva la iniciativa en las interacciones, en las que se llega a asumir cierta dosis de agresividad, etc.; y la mujer es la parte pasiva, que debe permanecer a la espera, no ser grosera ni muy directa en su rechazo.

Representaciones de la feminidad y el acoso sexual

Después de haber analizado la implicancia de la masculinidad en el acoso sexual, hemos de revisar qué constructos de la feminidad sostienen la misma, ya que no se puede entender la una sin la otra, puesto que ambos géneros se construyen de forma complementaria y relacional:

El temperamento se desarrolla con ciertos estereotipos característicos de cada categoría sexual (la masculina y la femenina), basados en las necesidades y en los valores del grupo dominante y dictados por sus miembros en función de lo que más aprecian en sí mismos y de lo que más le conviene exigir de sus subordinados: la agresividad, la inteligencia, la fuerza y la eficacia, en el macho; la pasividad, la ignorancia, la docilidad, la "virtud" y la inutilidad, en la hembra (Millett, 2010, p. 171).

La representación de la feminidad, así entendida, no escapa de ser el producto de una relación de dominación, que se opone y a su vez complementa la construcción de la masculinidad. De este modo, el sistema patriarcal *encaja* y se mantiene. Así pues, existe una representación de la feminidad generalizada, tanto para los hombres como para las mujeres, que también perpetúa este estado de las cosas.

En lo concerniente al acoso sexual, toma gran relevancia aquellas construcciones sobre la reputación y moral femeninas. A través de este estudio se ha contrastado que esta reputación será la que marcará la reacción y actuación de las mujeres frente al acoso sexual, ya sea a la hora de renunciar al puesto, enfrentarse al acosador, o incluso lo que les lleve a aguantar la situación y guardar silencio:

"Renuncié, sí, renuncié porque... después venían las cajas de bombones y eso ya no se, ya era demasiado, verdad. Cualquiera pensaría que, yo me muero si su esposa piensa que yo disfruto de recibir esas cajas de bombones, que yo disfruto trabajar con alguien así, yo realmente sufría muchísimo" (Adelaida, 26).

"Entonces lo que yo creo más bien es que acá depende ya mucho de la mujer, o te hacés respetar o seguís el jueguito de ellos, para mí es así de simple" (Gilda, 21).

"Entonces por supuesto que al ser cultural, verdad, tenemos también la contraparte que es la cultura, la formación cultural de las mujeres, que tienen que ser recatadas, que tienen que ser decentes, que no tiene que acostarse con muchos varones porque si no son prostitutas, o sea, la reputación de la mujer es siempre si muestra alguna actitud [sexual], verdad, es porque es mala mujer, verdad, la expresión es mala mujer, verdad. Entonces es, es difícil enfrentarte a una creencia, porque la creencia no se ve, vos estás lidiando con la creencia del tipo que está atrás, o sea, atrás de su cerebro está. Entonces, y eso es lo que le hace actuar a él y eso es lo mismo que le hace actuar a la mujer, entonces vos contra eso tenés que lidiar" (Psicóloga 2).

La construcción social del Ser Femenino, atribuye pues a las mujeres ciertas cualidades que estarían relacionadas con el acoso sexual, en su mantenimiento y perpetuación. En otras palabras, la victimización y victimización secundaria a las que son expuestas las mujeres trabajadoras tienen su raíz en la construcción social del género femenino, que reproduce ciertos estereotipos sobre las mujeres y que en muchas ocasiones son interiorizados por ellas mismas¹⁶. De este modo, encontramos en el discurso de las propias mujeres ciertos estereotipos de género (algunas veces asumidos, otras veces como crítica) que refuerzan las situaciones de violencia y la revictimización a la que son expuestas. A modo de resumen, podemos ejemplificar los siguientes¹⁷:

- Las mujeres son chismosas y exageradas, y por tanto, su palabra no tiene veracidad: *"si vos acusas de repente queda mal el jefe, verdad, pero... quedás peor vos porque vos sos la exagerada, entre comillas, o vos sos la... ¿cómo es que se dice? Jagua`i¹⁸ se dice, verdad, a eso"* (Gilda, 21).

¹⁶ Para Bourdieu (2010), esta interiorización responde a que a través de la construcción social y simbólica de los géneros, las mujeres pasarían a incorporar los mismos esquemas de percepción y apreciación que son fruto de la dominación, y que por tanto, sus actos de conocimiento son, inevitablemente, actos de reconocimiento y sumisión.

- Las mujeres son indefensas y víctimas pasivas ante los ataques masculinos: *“Alguna vez sí, me siento, porque [soy] mujer creo que no puedo defenderme, que soy indefensa”* (Irene, 28).
- La mujer mantiene una actitud complaciente y permisiva ante el acoso sexual, en muchos casos son provocadoras de la situación o lo emplean para obtener ventajas laborales: *“Lo que pasa también, yo creo que va mucho por la chica también, porque la mayoría accede, entendés, la mayoría coqueta, la mayoría se preocupa en el dinero simplemente”* (Gilda, 21).
- Cualquier mujer puede ser considerada como un objeto sexual y en todo momento despliega su sexualidad. Ello implicaría una interpretación desmesurada sobre la disponibilidad femenina: *“Y no te pregunta, no te pregunta nada, no te dice si puede o no puede hablar contigo, si no que directamente nomás ellos ya se lanzan nomás, como si fuese que todo es fácil para ellos, verdad”* (Liana, 30).

La juventud y el acoso sexual. Factores de múltiple vulnerabilidad

La condición de ser joven como factor explicativo del acoso ha sido frecuentemente reconocida por nuestras entrevistadas, para quienes la superioridad masculina se explica en base a los factores adultez y experiencia frente a juventud e inexperiencia-ingenuidad-inocencia: *“Yo creo que es porque eh... era muy nena, era muy inocente, era muy boba tal vez a la vista de ellos, muy ingenua...”* (Adelaida, 26); y *“hoy día digo ‘pero qué estúpida’, pero en ese momento no, porque no sé si por la inocencia, era muy joven, no sé”* (Amelia, 26). En ocasiones, las jóvenes entrevistadas interpretan que los hombres emplean esta posición de ventaja de una forma deliberadamente maliciosa:

“Te mienten, saben dónde... saben cómo engañar a las personas. Y más todavía si es una persona que te dobla la edad más o menos, porque yo por ejemplo era joven cuando le conocí a él” (Liana, 30).

“Cuando una persona en base a su experiencia, evidente, tiene 75 años esta persona, intenta acercarse a otra persona muy joven, una brecha de 50 años más o menos, para intentar persuadir, evidente que tiene una ventaja. Tiene una ventaja, todo lo que vivió, todo lo que un cúmulo de cosas, uno puede denunciar, yo se que, o sea, porque va a intentar usar todo su conocimiento para un fin que no es lícito” (Aurora, 23).

A su vez, se ha podido contemplar cómo estas mujeres mantienen una concepción muy negativa de lo que supone ser joven en el mercado laboral, basada en su propia experiencia. Por un lado, la juventud se asocia a una sobre-expectativa sobre su rendimiento laboral: *“Siempre te ven como la mascota, como la que vos tenés que hacer todo, la que es joven, la que tiene pila, la que tiene tiempo, la que es inteligente, la que ella estudia, entendés, no como algo positivo, sino como algo que vos siempre tenés que poder hacer todo”* (Sabrina, 21); en tanto, ese concepto negativo se refleja en la necesidad que tienen las jóvenes de obtener previamente algún tipo de mérito o ganar el denominado *derecho a piso*:

¹⁷ No es nuestra intención realizar en este espacio un análisis exhaustivo de todas las construcciones y estereotipos femeninos que sostienen la violencia de género en el trabajo. Únicamente nos hemos limitado a mencionar aquellos que se han identificado con mayor frecuencia en el discurso de las informantes para ejemplificar esta relación. No obstante, se requeriría de un análisis mucho más detallado para poder profundizar en la cuestión.

¹⁸ Jagua i: su traducción literal es perrito, pero se utiliza para designar a las personas que por cualquier cosa ladran, como él o la que está chillando por todo. También se utiliza en el verbo jaguarear, que significa delatar a alguien.

“Ser mujer y ser joven. Ser mujer y ser joven es un problema acá. La gente parece que siente que vos no merecés porque sos muy joven, entendés”(Sabrina, 21).

“Por ser joven y ser mi primer trabajo me hacían trabajar más, no me maltrataban, no me gritaban nada, pero todo era broma de derecho a piso verdad, de encerrarte en broma, de tirarte cosas en broma, pero no de golpearte sino todo chistes, burlas machistas en broma, pero las historias que se escuchan de las chicas [son] impresionantes”(Grupo de mayor trayectoria laboral).

El género y la juventud son factores que se encuentran estrechamente relacionados en el sistema patriarcal. Según Kate Millett (2010), el patriarcado se asienta sobre dos principios fundamentales: “El macho ha de dominar a la hembra, y el macho de más edad ha de dominar al más joven” (p. 70). Aceptando esta premisa, precisamos que en el caso de las mujeres jóvenes existe una situación de múltiple opresión o vulnerabilidad, la de ser mujer y la de ser joven, que sumada a otras características como la posición social, discapacidades, etnia, orientación sexual, deviene en una interacción multidimensional y compleja de estos factores. De este modo, se hace necesario incorporar el paradigma de la interseccionalidad, mencionado anteriormente. Así, cuando el género se cruza con otros factores, como la edad, genera una situación de discriminación y violencia múltiple:

“Es que te ven joven pues. Como ellos son personas mayores entonces él... lo que pasa es que es una cuestión de cultura también. Vos me tenés que respetar porque sos mujer, porque sos menor, porque yo soy mayor de edad, no importa el título, es la cultura pues de ellos y más si son mayores”(Grupo cargos gerenciales).

Bajo este enfoque, podemos comprender por qué las mujeres jóvenes serían más vulnerables a las situaciones de violencia laboral y por qué en los casos que encontramos otros factores asociados, por ejemplo, inestabilidad laboral, pobreza, discapacidad o lesbiandad, suelen degenerar en una violencia más grave y brutal. En efecto, cuando en nuestro análisis añadimos, además, otros factores como la posición social (por ejemplo, en el caso de las trabajadoras domésticas), la violencia de género aparece prácticamente intrínseca, puesto que debido a la precarización de sus condiciones laborales y a su situación socioeconómica, tienen que empezar a trabajar mucho más jóvenes, a veces sin haber alcanzado la edad laboral, y muchas veces abandonando el hogar familiar, mermándose así sus recursos. De hecho, la posición social suele ser el factor más determinante en la explicación subjetiva del acoso sexual por parte las trabajadoras domésticas, que normalmente lo atribuyen a la falta de respeto y valoración de su status:

“Muchísimos casos hay, en casi todas las partes y más sucede con las empleadas. (...). Porque... lo ven bajo rango, entendés, no estamos al nivel de secretaria o algo así, lo ven tan abajo, muy abajo de ellos, que no somos nada para ellos. Somos tan... no sé, no lo ven como si fueran, no lo valoran”(Selma, 18).

“Uno se siente mal, porque uno entra para trabajar y que le traten así, porque como muy baja persona te tratan, porque sos pobre”(Irene, 28).

“Maltrato hay siempre luego en el trabajo, ese hasta el último en la empleada doméstica¹⁹, quiere aprovechar luego. Siempre que eso que paga más poco, ataca más a las empleadas domésticas las personas, y eso que pagan más menos, parece que... no entiendo lo esa parte. Siempre atacan más a las mujeres y yo ya estoy cansada de esto, ya no estoy tranquila, no sabemos más siempre que va a pasar al otro día y todo eso”(Inés, 21).

Muñoz (2011) señala que el vínculo entre violencia de género y la condición de ser

mujeres jóvenes y pobres, se debe a una mayor subordinación, tanto simbólica como discursiva, lo que podemos comprobar a través de los relatos expuestos anteriormente, lo cual deviene en una violencia múltiple y compleja, y no solamente acumulativa, como podría parecer en un principio.

La diferencia de poderes

Como ha quedado de manifiesto anteriormente, el acoso sexual no sólo tiene como objetivo la posesión sexual que aparentemente persigue, sino que tiende a una afirmación de poder o dominación (Bourdieu, 2010; Osborne, 2009; Wise y Stanley, 1992; entre otros), lo que es claramente identificado por las jóvenes. La procedencia de ese poder es donde existe mayor divergencia.

En algunos casos, las mujeres jóvenes interpretan que el poder proviene del poder económico y de influencia política: *“No sé si porque se cree churro, o porque tiene plata... todo eso, o sea, acá el dinero da poder”* (Adelaida, 26). En la misma línea, el poder que emana de la organización jerárquica de las empresas, es el más fácilmente reconocido por las jóvenes, pues coincide con el imaginario sobre el acoso sexual. Consecuentemente se refieren, en este caso, al acoso de tipo descendente y sobre todo, con situaciones que tienen que ver con chantajes sexuales:

“Una persona que tiene mucho ego y que apenas tiene un peldaño de poder, quiere abusar de ese poder de todas las maneras posibles y usualmente, si es otra vez un hombre, con sus... qué sé yo, si tienes en ese caso secretaria o alguien que esté bajo vos así, querés hacer sentir que vos tenés el control de su vida en todo” (Gloria, 28).

“Depende del cargo del jefe. Si creen, si realmente tiene poder sí lo va a hacer, si el poder no es hasta ese nivel, no. Porque hay cargos y cargos, o sea, hay cargos en donde vos tenés el poder realmente de influenciar para que se le nombre, para que se le ascienda, para que se le aumente el salario y todo eso, verdad. Y hay cargos donde no te dan tanto esa potestad” (Psicóloga 2).

Una de las informantes, ofrece una explicación específica del contexto paraguayo, para quien el poder jerárquico y la autoridad masculina provienen de los rescoldos históricos instalados en el Paraguay durante los años de la dictadura:

“Y porque está, sabes que a veces yo pienso que está todavía muy instalado el pensamiento de la dictadura. De la dictadura que sufrimos hasta el 89 en Paraguay con el general Stroessner, porque está todavía el sentir, ese síndrome de superioridad, el hombre, la figura de la autoridad, todavía está muy arraigada acá, entendés. Yo soy acá el jefe, el tendotá, que es en guaraní, verdad, el jefe paraguayo, yo soy acá la autoridad, entonces acá hacen lo que yo digo. El cacique, verdad, que nosotros venimos de los indios guaraníes, está todavía muy eso, entonces yo soy el que te da de comer a vos, entonces vos tenés que hacerme caso. Porque así era en la época de la dictadura, los generales eran así, o sea, todavía está muy, muy arraigado eso, entendés, entonces esa figura de que uno tiene que estar sometido a la autoridad, es muy fuerte todavía” (Amelia, 26).

Aunque muy someramente, y sin usar la terminología específica, las jóvenes reconocen el poder del género masculino sobre el femenino de por sí, es decir, aunque sea de forma implícita, identifican el poder fruto de las relaciones entre los géneros: *“hay algunos hombres*

¹⁹“Ese hasta el último en la empleada doméstica”: quiere decir que todos/as, hasta la persona menos pensada, maltrata a las empleadas domésticas.

que se consideran, en el caso que sea tu jefe o tu compañero mismo, que por ser mujer se siente con poder de más o menos, menospreciarte o levanta más la voz o se quiere sobrepasar en cuanto al carácter” (Grupo de cargos gerenciales).

El siguiente relato muestra cómo la sexualidad aparece en muchos casos como un aspecto secundario al ejercicio de poder:

“O sea, es ese sentirse superior al otro, porque no es ni siquiera `te encuentro atractiva y por eso te acoso´, verdad, es algo de poder, para mí totalmente es algo de poder, no tiene ni siquiera que ver con algo sexual, ni `me pareces bonita, te voy a acosar´, verdad, es una cosa totalmente de poder. Una vez que alguien se siente con ese poder sobre vos como persona, o como subalterna en el trabajo así, como qué sé yo, estás un puesto abajo de esa persona y que esa persona evidentemente tiene problemas de ego, quiere humillarte o pisotearte, utiliza ese tipo de cosas, para mí no tiene nada que ver con lo sexual ni siquiera” (Gloria, 28).

En este sentido, resulta conveniente resaltar, bajo la perspectiva feminista, que además de ese control jerárquico ejercido sobre las jóvenes, los hombres pondrían en juego el poder relacional proveniente de los modelos de género, a partir de continuas comparaciones en las que se acentúa la segmentación y la superioridad:

“Entonces, yo digo esas relaciones de género del que se cree superior. Y del que se cree poseedor del cuerpo de la mujer” (Funcionaria 1).

“Y en su forma de ser él le observó, verdad, le observa a todas, en su forma de ser, si él es machista, verdad y él tiene esa creencia de que yo tengo el poder, yo sé todo y todo lo que yo quiero voy a conseguir” (Psicóloga 2).

“Y son abusos de poder, incluso tuvimos también los casos de que no solamente eran autoridades las que hacían, eran pares, por el hecho de ser hombre ya ellos se consideraban como superiores, o en cierto poder, entonces acosaban a esas mujeres también. Entonces, es el hecho de la posición que ocupa o el género que tiene” (Abogada 4).

También es preciso señalar que entrando en juego el poder jerárquico junto con el poder de género, se considera que el acoso es más grave, puesto que supone un doble abuso de poder:

“Para mí por ejemplo un compañero que tiene el mismo peso que vos, como que parece que está más disfrazado el acoso, porque es como que mis compañeros ven y es un acoso débil, pero si es tu jefe es mucho más denso o una persona con... no sé cómo se caracterizaría eso, verdad. Porque no es lo mismo que te acose una persona que tiene... o vos sos subalterna a esa persona, de la que vos dependes para tus tareas a una persona que está en el mismo rango que vos y no hay una dependencia en el trabajo. Igual es acoso de los dos lados, el carácter suele ser más fuerte o parece que el poder hace que sea distinto” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

En síntesis, en las situaciones de violencia que padecen las jóvenes aparece el poder como un fenómeno interactivo (Wise y Stanley, 1992), puesto que se ven configuradas por la interacción de distintos tipos de poder: el poder socioeconómico y de influencia, el poder jerárquico y el poder de género, entre otros, que tienen como característica común situar a las mujeres jóvenes en una posición de inferioridad con respecto a sus acosadores.

El machismo, punto de encuentro entre el acoso sexual y sexista

No hay duda de que la raíz del acoso sexista se encuentra en el machismo, lo cual es fácilmente identificable para las mujeres jóvenes:

"Yo creo que más bien es un problema de cultura ya eso, y... difícil es, porque el hombre tiene una mentalidad de repente muy, muy cuadrada en el sentido del machismo verdad, y piensa que la mujer de repente no puede hacer tal cosa porque es mujer, o tiene que hacer tal cosa, como lavar los cubiertos, porque es mujer, verdad" (Gilda, 21).

"... por la educación misma que tenemos acá en Paraguay, porque realmente hay mucho machismo todavía. Yo me acuerdo cuando me iba a trabajar también con el grupo de hombres, de varones, eh... esos varones que estaban allá en el campo mismo, eran... había varios, una reacción diferente. (...). O sea, que son así con las mujeres por lo visto. Eso era un consuelo un poco para mí, verdad, porque yo decía: bueno, le hizo a ella, me hizo a mí, seguramente con todas las mujeres" (Soraya, 32).

"Lo que pasa es que la sociedad es machista, muy machista y impresionante es y no sé si eso ya viene de la casa que tenés hijos varones y mujeres desde chiquitita luego ya te enseñan ciertas cosas y ciertos prejuicios y ya salís luego de tu casa pensando de esa manera" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

Retomando lo expuesto en capítulos anteriores, el acoso sexista puede tener finalidades muy variadas, como: manifestar su desprecio por las mujeres, infravalorar sus capacidades o relegarlas a un lugar secundario, o presionar para que abandonen el trabajo. Así, una informante identifica claramente que el acoso sexista tenía como causa el forzarla a abandonar su puesto de trabajo: *"Pero después yo sentí que era todo ya porque no quería más tener en el grupo a una mujer embarazada sobre todo, verdad. (...). Yo lo que sentí más que fueron esas cosas para... era como que para ponerte nerviosa o decir: bueno, basta, ya no quiero trabajar aquí" (Soraya, 32).*

En otros casos, se identifica que el acoso sexista vendría inextricablemente unido a la división sexual del trabajo, en tanto que se produciría en aquellos sectores que tradicionalmente han estado masculinizados y que poco a poco van incorporando a mujeres en su organización:

"Difícil es... la verdad que yo no sé, no me imagino. No sé lo que se podría hacer. Es difícil, más creo porque es un lugar donde hay muchos varones" (Gilda, 21).

"Es muy difícil, para el trabajo de una mujer, más en el campo es re-difícil, yo creo que en la oficina y todo eso es más fácil, pero en el campo si vas a trabajar con varones, con muchos, con más varones, es difícilísimo" (Soraya, 32).

"Aunque una mujer pueda saber mucho de su trabajo, pueda ser muy buena en su trabajo, si sale de los estándares de género muchas veces eso tiene costos sociales y laborales a veces incluso" (Abogada 7).

Sin embargo, la causalidad del machismo no sería aplicable únicamente al acoso sexista. Como se ha expuesto anteriormente, en el acoso sexual, pese a que su manifestación se haga por medio de comportamientos sexuales, la motivación subyacente no es exclusivamente sexual, sino que también prevalece la finalidad de dominio o afirmación del poder de género. Por tanto, pese a insistir en la diferenciación de ambos fenómenos, pues las conductas se manifiestan de forma diferente, encontramos que el acoso sexual y sexista tienen la misma raíz de fondo: *"El mismo origen, las mismas características. El desenlace es `bueno, no te busco para acostarte conmigo pero te busco para torturarte'" (Psicóloga 2); y que por tanto,*

constituyen distintas manifestaciones de un fenómeno común, como es la violencia de género en el trabajo.

De este modo, la cultura patriarcal y sexista sirve de soporte a los fenómenos de acoso sexual y sexista. Lo expuesto demuestra que la arquitectura que sustenta el yugo del hombre sobre la mujer es la construcción social de los géneros, sostenido por años de historia. Es el machismo la forma práctica y manifiesta de los juegos de poder del género, cimentado en la propia cultura en la que se inserta:

“Yo creo que sucede por una cuestión de... como te dije en un principio, por una cuestión de que, lastimosamente, son muchos años los que hemos vivido en una cultura patriarcal, en una cultura machista, en donde esto se arraiga ya en nuestras casas, en lo que qué es lo que se espera de un hombre y qué es lo que se espera de una mujer, verdad. Justamente el tema del género. Bueno, y entonces el hombre crece con esa mentalidad de que puede hacer lo que quiera con una mujer. (...). Porque crecemos en una sociedad que es así, que muchas veces no saben el tema de que una persona si te está faltando al respeto y hay una falta de consentimiento y que queda ahí nomás, o sea, muchas personas como que lo naturalizan, verdad y es una pena, realmente es una pena” (Psicóloga 5).

Lo vislumbrado a lo largo de este capítulo es que la raíz de la violencia de género responde a una complejidad y multiplicidad de factores que se refuerzan mutuamente. Sin embargo, podemos destacar que la construcción social de los géneros femenino y masculino, y la diferencia de poder que de ello emana, se encuentra en la base de la mayor parte de estos factores explicativos que hemos ido presentando, puesto que responden a una lógica de dominación, a saber, un conjunto de prácticas y simbolizaciones atribuidos sobre una característica arbitraria como es la corporal (Bourdieu, 2010).

La construcción social del género masculino implica sobre todo un conjunto de prácticas sexuales basadas en el concepto de *virilidad*; el honor masculino se refuerza en prácticas y representaciones simbólicas como la actividad, la posesión sexual y física, o la conquista. En cambio, la construcción social del género femenino se representa como un sistema fundamentalmente opuesto al masculino; el honor femenino se fundamenta en representaciones de seducción pero también de pasividad y sumisión sexual (aceptación del cortejo, rechazo no demasiado explícito...). No es de extrañar, por tanto, que la lógica de las relaciones heterosexuales *normalizadas* se encuentre en la raíz del acoso sexual y sexista, pues se determinan a través de los roles y normas de género que resultan propios o impropios para un sexo determinado. En este sentido, el orden social establecido ratifica y reproduce la dominación masculina a través de la división sexual del trabajo: “La distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos” (Bourdieu, 2010, p. 22).

Bajo este argumento, podemos afirmar que la sola división entre “lo masculino” y “lo femenino” y la atribución de unos roles y normas de género específicos, se configuran para las mujeres como una práctica de violencia simbólica²⁰ (un estilo de vida impuesto y a veces auto-asumido, una forma de pensar, de hablar o de comportarse acordes con el género) que está en la base de la violencia física, psicológica, sexual y económica, menos sutiles, que se perpetran en el ámbito laboral.

²⁰ Bourdieu define la violencia simbólica como una “violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” (Bourdieu, 2010, p. 12). Sería entonces una relación social “extraordinariamente común” que nos permite entender la lógica de la dominación, puesto que se basa en un principio simbólico, la división sexual, que es conocido y admitido por ambas partes, la dominante y la dominada.



Capítulo IV

Efectos y consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral

Eva M. García González

“Yo digo que, todas, todas con las que yo pude tratar, se quebraron muy fácilmente. El efecto en la mujer es muy terrible, es el menoscabo a su dignidad elevado a la máxima potencia” (Funcionaria 1).

A través de las entrevistas realizadas tanto con las mujeres jóvenes víctimas de acoso sexual y/o acoso sexista, como con las profesionales que suelen gestionar estos casos, se han extraído los resultados que se exponen a continuación. Aunque, como se ha expuesto anteriormente, los efectos de la violencia de género laboral se pueden describir en tres niveles distintos: a nivel personal o individual, a nivel empresarial/laboral y para la sociedad en general; en este capítulo nos centraremos en las repercusiones y consecuencias directas que ha tenido para la vida de las mujeres jóvenes, es decir, en el nivel individual o personal²¹.

Una vez preguntado a las informantes si la situación de acoso provocó algún tipo de efecto o consecuencia en sus vidas, la mayoría de las mujeres jóvenes respondió negativamente, pues raras veces reconocen o especifican el impacto que éste ocasionó. Sin embargo, indagando de forma más profunda en la cuestión, se comprobó que esta situación provoca consecuencias de diversa índole, dependiendo del caso particular, de la personalidad y de cómo se fue resolviendo la situación. Aún así, podemos anticipar que las mujeres que más tiempo estuvieron expuestas al acoso o en aquellos casos en los que éste se considera más grave, peores han sido las secuelas detectadas.

Aún sabiendo que la clasificación no es exhaustiva ni excluyente, a efectos de facilitar su lectura, hemos establecido una división de las consecuencias del acoso en base a tres categorías distintas. Por tanto, a continuación se exponen los resultados de la investigación en tres niveles de análisis: por un lado, en el nivel psicológico y emocional; por otro, en el nivel social y relacional; y por último, a nivel laboral y profesional.

Repercusiones en el aspecto psicológico y emocional

Para analizar las repercusiones o secuelas del acoso a nivel psicológico o emocional hemos adoptado la teoría del Triple Sistema de Respuesta de las emociones propuesta por Lang en 1968 (cit. en Buendía, 1991). Ésta describe el carácter multidimensional e interrelacionado de diferentes componentes o niveles de respuesta: cognitivas, afectivas y conductuales.

Repercusiones a nivel cognitivo

En primer lugar, se encuentran las repercusiones que tienen mayor afectación en el nivel cognitivo y/o verbal, es decir, aquellas que se refieren a pensamientos, ideas e imágenes de

²¹ Debido a limitaciones temporales y de recursos, no ha sido posible incorporar la participación de las empresas y los lugares de trabajo, y de otros interlocutores sociales para comprobar la totalidad del alcance de este fenómeno.

carácter subjetivo, así como las que tienen mayor influencia sobre las funciones cognitivas superiores: pensamiento consciente, percepción, atención, inteligencia, memoria, lenguaje: *“... hay varias secuelas, la pérdida de la memoria, verdad, pequeños así desfasajes de la memoria, de la atención y de la concentración. Esos son efectos cognitivos, verdad, de una serie verdad. Puede ser más grave, es más grave cuanto más largo es el período”* (Psicóloga 2).

En este primer componente, destacan de forma abrumadora la pérdida de confianza en sí misma o en sus propias capacidades y la inseguridad. La inseguridad en este caso se refiere a una sensación de temor o vulnerabilidad por la angustia derivada de la situación, que se relaciona, además, con una hipervigilancia constante hacia el entorno: *“Me hizo sentir mucho más insegura, en todos los ambientes, como que yo soy la que tengo que estar siempre pendiente de cuidarme y no el otro por ejemplo, de no ser agresivo con alguien”* (Gloria, 28).

Este sentimiento de inseguridad, que es consecuencia de evaluar una situación como peligrosa o que pone en riesgo la propia vida, es creada por la mera violencia psicológica, aunque no haya habido contacto físico alguno: *“Aunque no haya mucho contacto o lo que sea, es muy traumático igual, porque sabes que estás insegura en todos lados”* (Aurora, 23). Hecho que la Abogada 7 ilustra perfectamente:

“Porque cuál es el problema del acoso, es la sensación de que alguien me está hostigando. Y esa sensación no tiene nomás que ver con la presencia física, sino con la idea de que en cualquier momento va a pasar algo o me va a molestar. Es esa sensación y eso, yo siento que una vez que se instala en las mujeres, aunque no suceda nada en concreto, la sola presencia, que vos sepas que esté a dos cuadras de vos, ya te da miedo. Eso es lo que a mí me relataban muchas de ellas. Para ellas era una tortura levantarse e irse a trabajar, aunque no le vean, o sea, podía pasar un día en que él no aparezca, pero para ellas era una zozobra saber que él podía aparecer. Entonces, hay una cuestión psicológica que se activa ahí cuando empieza el acoso, no solamente pasan cosas concretas sino, que es como en todo ciclo de violencia, es la espera de que en cualquier momento va a ocurrir el episodio”.

Como consecuencia de lo anterior, aparece la pérdida de confianza en sí misma y en sus propias capacidades, que también vendría precedida por la sensación de indefensión que provoca la situación de acoso. Cuando a esto se suma una mirada ajena de reprobación (personas conocedoras de la situación de acoso que la culpabilizan o critican en su actuar), se produciría un cuestionamiento interno hacia su propia persona: *“o sea, toda mi imagen, toda mi estructura, toda mi personalidad, todo se ve envuelto en una situación de exposición, verdad, entonces todo van a cuestionar”* (Psicóloga 2).

En ciertos casos es tal la presión y el machaque sistemático que se atraviesa, que llegan incluso a dudar de ellas mismas y de sus propias decisiones: *“Yo misma me sentía mal porque era un trabajo que tenía que hacer y no podía. Ahí sí dije: capaz ellos tienen la razón y yo nomás no me estoy dando cuenta”* (Soraya, 32).

Es muy frecuente que también aparezcan sentimientos de arrepentimiento, que consisten en reproches que las propias mujeres se atribuyen por no haber actuado de una forma distinta. Especialmente suele aparecer esta sensación cuando la respuesta que iniciaron para atajar el acoso se relaciona con las denominadas estrategias defensivas (en contraposición a las ofensivas), como guardar silencio o abandonar el puesto de trabajo. En este caso, el arrepentimiento aparece después de haber evaluado y analizado la situación en profundidad y se refiere tanto a haber aguantado durante un largo tiempo y no haber enfrentado de forma más contundente al acosador: *“A veces siento no haberlo hecho, quedarme y plantarme y terminar, porque todavía no terminaba nuestro proyecto y... podía*

luchar eso, porque muchas mujeres están en esa situación” (Soraya, 32); como también el arrepentimiento por no haber realizado una denuncia formal: “... Pensé que yo iba a actuar de una manera diferente, que no iba... porque en cierto modo estoy dejando que sea algo impune, o sea, al no denunciar oficialmente” (Aurora, 23).

Para finalizar con las secuelas cognitivas, en algunos casos se comprobó que las mujeres tratan de racionalizar su experiencia²², como una forma de poder sobrellevar la situación que les tocó vivir. De este modo, algunas de las jóvenes entrevistadas interpretan que la repercusión de la violencia padecida en su vida no resultó ser tan negativa como cabría esperar, sino que la transforman como una situación de la que aprender: *“No creo que me haya afectado de esa manera psicológicamente a mí. Simplemente dije ‘bueno, es una lección nomás’. No sé” (María Julia, 26).* El siguiente ejemplo ilustra esta misma cuestión:

“Gracias a Dios, no es que me... me afectó en un sentido, que sé yo, hay mujeres que sufren cosas peores y quedan trastornadas, o con fobias, no, yo creo que no. Lo único que me hizo es ser más precavida y de repente aprender a moverme de manera diferente cuando se trabaja con hombres, verdad. Saber cómo o aprender a distinguir las señales de alerta, verdad” (Amelia, 26).

Lo cierto es que este mecanismo ha aparecido sobre todo en aquellas mujeres que no renunciaron a su trabajo y que siguieron allí por un tiempo o que incluso aún continúan, lo que parece configurarse como una especie de forma de supervivencia para poder seguir trabajando *armónicamente* en dicho entorno laboral. No obstante, si incorporamos a la perspectiva psicológica estudios derivados del ámbito psicosocial, se puede entender cómo las mujeres son capaces de afrontar con éxito estas situaciones, a través del fenómeno de la resiliencia, es decir, por la capacidad asertiva de “soportar” en este caso, situaciones vejatorias con el fin de establecer un equilibrio emocional y poder realizar el trabajo de forma adecuada. Dicho de otra forma, las mujeres pueden afrontar situaciones de acoso en el ámbito laboral, amortiguando de forma emocional, llegando a un aparente estado de superación de los estímulos adversos y crecimiento personal:

“Me afectó en el sentido de que me ayudó a crecer, eso sí. Te juro que sí. Porque te ayuda a tener un panorama más abierto. (...) Claro que sí, porque de repente vos sos un poco tímida, verdad, y de repente pensás... o sea, yo creo que, todas las chicas de repente antes de trabajar piensan que todo el mundo es, o sea, el mundo de color de rosa, verdad. En el sentido de que... vos ves, no sé, en las noticias o... anécdotas nomás el tema del acoso y eso, verdad. Y cuando te pasa así, es diferente en serio. Yo por ejemplo decía: a mí me pasa esto y yo voy a empezar a llorar, verdad. Entonces, te pasa esto y vos... o sea, tu forma de actuar ya es diferente, porque tomás así con... diferente, no sé cómo explicar. Yo no me senté a llorar, por ejemplo, verdad. Mi actitud ya fue diferente también, yo pensé que no le iba hablar más al señor, que yo así me iba a quedar toda traumada y no” (Gilda, 21).

A pesar del crecimiento personal o del afrontamiento con carácter resiliente, no podemos concretar hasta qué punto el hecho de no elaborar la situación como una experiencia de violencia, exponga a estas mujeres a prolongar los procesos de acoso y/o a volver a re-experimentarlos. Lo que sí podemos es evidenciar, en el caso que abordamos, que la resiliencia puede estar delimitada por una forma de estrategia de amortiguación, en la que subyace el temor a perder el empleo, quedando de manifiesto en todo caso la capacidad de las mujeres para desarrollar sus propios recursos y equilibrar sus emociones frente a situaciones estresantes.

²² La racionalización es un mecanismo de defensa inconsciente, que consiste en la utilización de razones aparentemente lógicas para justificar o transformar ciertos acontecimientos, sentimientos o conductas en tolerables; es una forma de negación que nos permite evitar el conflicto y la frustración que éstos generan (Pérez Fernández, 2005).

Repercusiones afectivas y emocionales

Por otro lado, nos encontramos con otro tipo de secuelas que encajarían con las respuestas emocionales y fisiológicas (cambios involuntarios con una elevada actividad orgánica) descritas por Lang. Entre éstas, las mujeres destacan sensaciones de tensión y nerviosismo, problemas de sueño o insomnio, así como sensaciones de temor o miedo a que esta situación se vuelva a repetir.

En este nivel, una de las emociones más frecuentes y reiterativas es el miedo a volver a reexperimentar una situación de acoso, que se presenta de forma proporcional a la situación de violencia padecida:

"Me sentí muy mal mucho tiempo. Y... Incluso tuve miedo en mi segundo trabajo, porque era el mismo tema, era un jefe y yo era su asistente" (Adelaida, 26).

"... creo que me llegué a plantear el hecho de que si yo alguna vez llego a trabajar con otra persona, con otra persona del sexo masculino, tal vez se vuelva a repetir esto" (Aurora, 23).

"Y mal. Mal, porque a veces ya me da miedo ir a presentar y pensar: qué me va a tocar ahora, entendés, qué me va a tocar ahora aguantar, entendés. Y ya tengo ese miedo, ese temor. De ir, entrar en una nueva casa y decir: qué me va a tocar, Dios mío, no sé, con ese temor ya me quedé. Con más que me dice 'vení, te vamos a entrevistar', ahí ya me da miedo, entendés, con ese temor ya me quedé. Con qué clase de personas voy a entrar, si no es uno peor, o me mata o me asesina ya de una vez, entendés. O la misma cosa, me violan o me manosean o me maltrataran. Con ese temor ya me voy" (Selma, 18).

También es frecuente que las mujeres afirmen tener o haber tenido cambios en su estado de ánimo, volviéndose éste más irritable o cambiante, así como con una propensión a sentimientos de rabia, ira o impotencia:

"Perdí así la confianza y mucho tiempo pensé... mucho tiempo tuve ese sentimiento de rabia, impotencia... Y me di cuenta que no superé, que cada vez que le veo me da rabia, porque... si yo no hubiera puesto un stop, no sé qué, bah [expresión de asco], no quiero ni pensar. Pero sí. Me sentí muy mal mucho tiempo" (Adelaida, 26).

"Yo estoy bien, bien estoy, gracias a Dios, pero sí una emoción nomás lo que sí te da, verdad, de... no es de resentimiento porque yo resentimiento no tengo por nadie, gracias a Dios, que odio ni resentimiento ni rencor no le guardo a nadie" (Liana, 30).

Otra de las repercusiones afectivas más frecuente es la culpabilidad que genera esta situación. Como en cierto modo, las jóvenes tienden a interpretar que, al menos el acoso sexual, tiene que ver con una atracción basada en el aspecto físico, piensan que ellas con su forma de vestir o por su manera de actuar han sido *provocadoras* de la situación:

"Las secuelas son las que ya hablamos verdad, o sea, voy a cambiar mi forma de vestir porque si me pongo una pollera o una blusa escotada va a generar que alguna persona o me quiera acosar o quiera tener algo conmigo; voy a cambiar mi forma de tratarle a las personas porque ya mal interpretan y entonces esas son las secuelas que se van generando, a veces puede ser consciente y a veces inconsciente. (...). Vas a cambiar tu actitud, tu comportamiento porque no querés ser víctima de acoso y ahí otra vez [se] va naturalizando eso" (Grupo de mayor trayectoria laboral).

Esto, unido a que toda situación de acoso conlleva una gran dosis de duda e incertidumbre, que como hemos visto, no tiene una fácil interpretación, puede hacer que las jóvenes hagan una atribución interna (explicación basada en su propia conducta) de lo que les sucedió, lo cual genera en ellas dicho sentimiento de culpa: *"Muchas se preguntan qué ellas*

hicieron, o sea se culpabilizan y dicen: bueno, qué es lo que yo hice para que me pasen este tipo de cosas” (Abogada 7). Esta interpretación o sensación de culpabilidad, en algunos casos puede persistir largo tiempo una vez que ha cesado el acoso, y puede pasar a formar parte como un elemento estable en su propio autoconcepto:

“Yo no sé, yo creo que tiene algo que ver con... no sé si con mi cuerpo, o no sé si es con mis movimientos o lo que sea, pero siempre desde que fui adolescente, atraigo a ese tipo de personas acosadoras. Yo no sé qué es lo que tengo, pero evidentemente tengo algo que les llama mucho la atención a ese tipo de personas” (Aurora, 23).

En este caso, al igual que en muchos otros, la joven atribuye la situación de acoso a una causa interna a su propia persona (su cuerpo, sus movimientos...). Si incorporamos a este caso la “teoría de las atribuciones”, una situación de fracaso (como es el haber sido acosada sin haber resuelto exitosamente la situación, a su propio juicio) que lleva un proceso atributivo en base a causas internas (personalidad, inteligencia, aspecto físico...) incide directamente en un descenso de la autoestima.

En cambio, en varias ocasiones, la culpabilidad no proviene tanto de interpretar que ellas han provocado la situación, sino de no haberse dado cuenta antes o no haber podido frenar a tiempo:

“...no lo veía, pero fui una tonta, hoy día digo: pero qué estúpida, pero en ese momento no, porque no sé si por la inocencia, era muy joven, no sé. Como, creo que le pasa a la mayoría de las personas siempre quiero..., nunca veo lo peor de cada uno sino al contrario” (Amelia, 26).

“...me sentía boba incluso así, como que no pude anticipar que esto iba a pasar o no pude todo el tiempo que estuvo así tirándose encima, verdad. (...). Eso es lo que te pones a pensar también: por qué no hice esto, por qué no hice aquello” (Gloria, 28).

Otro de los elementos que influye en que las mujeres se sientan culpables es la literatura de difusión que se ha generado en torno a la violencia de género en general, que normalmente suele identificar unas características comunes o perfil de la víctima de violencia. Por ejemplo, una de nuestras gestoras nos contaba que es común que las jóvenes se planteen cuestiones como: “Yo tengo un perfil como para ser acosada” o “Me voy a ir a otro lugar y de vuelta me van a acosar” (Psicóloga 6). Por tanto, existe en el imaginario colectivo la idea de un perfil prototípico y las mujeres se culparían de coincidir con dicho perfil, cuando en realidad, cualquier mujer por el sólo hecho de serlo puede ser víctima de violencia de género.

Repercusiones a nivel conductual

Para finalizar con este análisis, las repercusiones a nivel conductual se refieren a todos aquellos comportamientos observables que son consecuencia de las secuelas cognitivas y subjetivas, y de las afectivas. En este sentido, suele ser frecuente que las mujeres víctimas de acoso presenten cambios en su conducta, normalmente relacionados con una mayor agitación y/o comportamiento nervioso, tics, mayor agresividad, aislamiento social, llanto, autoagresión o involucrarse en conductas de riesgo (fumar, beber, comer en exceso), dependencia hacia los otros, conductas de escape y evitación, etc.

Uno de los cambios más frecuentes en su conducta suele ser la aparición del llanto recurrente o crisis de llanto. También ha sido frecuente encontrar problemas que tienen que ver con la conducta alimenticia, como dejar de comer o comer en exceso. En uno de los casos, encontramos además la aparición de vómitos y arcadas tras una larga exposición a situaciones de acoso sexista: “Cuando me ponía muy nerviosa vomitaba. (...) No, eso antes [de

quedar embarazada], cuando estaba muy nerviosa, no sé, me sentía muy mal y es como que me daban arcadas" (Soraya, 32).

En todo caso, consideramos que estas conductas son consecuencia de los problemas fisiológicos y emocionales, puesto que son somatizaciones derivadas de un alto grado de ansiedad y/o miedo ante la situación vivida.

A pesar de ello, durante el trabajo de campo, la referencia a problemas conductuales derivados del acoso ha sido bastante menor que en el caso anterior, probablemente porque las jóvenes le otorgan una importancia relativa en comparación con las secuelas psicológicas y emocionales. No obstante, este tipo de conductas tienen una gran importancia, sobre todo porque se relacionan con el mantenimiento y/o persistencia de la situación de malestar.

Consecuencias en el aspecto social y relacional

El acoso sexual también provoca alteraciones con su entorno social más inmediato y en las relaciones sociales que las mujeres anteriormente venían manteniendo. Ha sido frecuente la referencia a separaciones, rupturas, disputas familiares, pérdidas de amistades, etc., sin olvidar los casos de embarazo no deseado como fruto de la violación. De este modo, se irían deteriorando sus relaciones con su entorno social más cercano, de forma que descenderían sus recursos y sus redes de apoyo: *"se relaciona con todo el ambiente, pero en particular se vive más intensamente con la pareja o con los que están más cercanos en su grupo primario, en su grupo primario desconfía"* (Psicóloga 2).

De forma frecuente podemos comprobar que existe una tendencia al aislamiento social: *"Empieza a separarse de sus amistades, a dudar de tener pareja, verdad, de compartir, a no querer intimar con otras personas, con otros hombres"* (Psicóloga 2).

Del mismo modo en que las jóvenes pueden llegar a desconfiar de sí mismas, también pueden llegar a mantener la misma inseguridad con sus personas más allegadas: *"No sé luego, no confío más en nadie luego, en los hombres. Ni en mi marido no confío más. Después me quedé traumada luego"* (Inés, 21). En algunos casos, esta falta de confianza será el impedimento para generar nuevas relaciones o lazos afectivos:

"Siempre me preguntan si yo me voy a casar, yo ni pienso le digo, no pienso todavía. Y sí porque viste que ha de haber como un trastorno psicológico de todas las experiencias, verdad, que uno puede llevar en su mente mucho tiempo, y a mí prácticamente en ese sentido más o menos que me habrá afectado" (Liana, 30).

Otra de las consecuencias a nivel familiar es un cambio en la conducta de la víctima y en la forma de relacionarse con ellos, fruto de toda la presión que está viviendo: *"Después tenés que llegar a tu casa y toda la rabia que te callás ahí para tus patrones no decirle nada, porque son patrones y tenés que callarte, y te vas y rematás todo por la gente que querés, o sea, yo soy así"* (Selma, 18).

Incluso, en algunos casos, el relacionamiento puede cambiar con personas extrañas y totalmente ajenas, a modo de ser más precavida, mostrarse a la defensiva o ser más susceptible a determinados sucesos: *"Desconocidos, así en la calle, famoso, te tiran piropos o lo que sea y en ese momento me empezaron a molestar muchísimo más"* (Gloria, 28).

También, a nivel social, una de las consecuencias más impactantes y frustrantes que describen las mujeres se relaciona con la revictimización y estigmatización a la que son expuestas cuando el hecho llega a hacerse público, o para aquellas que han interpuesto una denuncia.

Así, encontramos que una de las consecuencias de denunciar una situación de acoso suele ser la revictimización: *“Yo en algunos [casos] creo que el proceso penal hace más mal que bien. Pero no por la cuestión del castigo ni mucho menos, sino por la cuestión de lo que el proceso hace con las mujeres”* (Abogada 7). La revictimización es comprendida como otra forma de violencia ejercida contra las mujeres, que les conduce hacia nuevas experiencias traumáticas como resultado de enfrentar un sistema de creencias y valores patriarcales, que se traducen concretamente en conductas explícitas e implícitas de la familia, las amistades, la comunidad y hasta el mismo sistema de justicia (Rivera Ruíz, 2011). De este modo, hemos comprobado como muchas de las jóvenes se ven expuestas a una serie de actitudes y comportamientos de culpabilización, crítica, burla o incredulidad por parte del operador o operadora de justicia: *“cómo le mira, qué le pregunta, porque a veces, además yo lo que he visto en muchos casos es que las preguntas no eran conducentes ni pertinentes, sino que eran la pregunta morbosa del funcionario”* (Abogada 7).

Muchas, además, se han visto expuestas a recibir ataques personales, machistas y retrógrados, ante el conocimiento de que han sido víctimas de acoso. Ante este hecho, refieren por ejemplo, la reacción y comentarios de culpabilidad de las personas cercanas, el *“juicio social”* al que se ven expuestas: *“Mucho era culpabilización, o sea, como que yo era la culpable de la situación porque... cómo luego yo me voy con una persona que no conozco, a un lugar donde no conozco y un día que no es laboral”* (Gloria, 28). Los siguientes relatos muestran cómo es el proceso por el que la imagen pública y privada de estas mujeres se ve marcada y estigmatizada²³:

“A partir de mi experiencia personal, lo que pasó con la denuncia, verdad, yo sé que la mayoría de las chicas no estarían dispuestas a que gente que ni le conocen le empiece a decir que sos una puta, que sos una... diario, verdad. Gente que vos conocías y que le tenías en estima como esta profesora que te digo te empiece a decir que sos lo peor, o sea, es algo que no mucha gente quiere pasar, comprendo perfectamente. O que tus familiares mismo de repente empiecen, o amigos, tengo amigas que me dijeron ‘vos tenías que saberlo, no podés irte, los viejos son más calentones que los jóvenes’, y yo decía ‘por qué tengo que saber eso’, verdad. Evidentemente no querés pasar por ese tipo de situaciones, o que la gente te señale en la calle, te diga ‘ah, ella es la chica esa del acoso’” (Gloria, 28).

“Mira, hubo un caso que para mí fue muy impactante por el hecho de que vi como la estigmatizaron, porque esto salió a los medios públicos, que ella había denunciado. Entonces ella, cuando vino acá me dijo ‘¿de qué me sirve a mí denunciar cuando todo el mundo me juzga y yo ya estoy fuera del trabajo?’. (...) Porque ella misma me decía ‘yo me voy a la fiscalía, ah, ahí ya viene la que fue acosada sexualmente por fulano de tal’. Entonces, ¿quién quedaba mal? Quien quedaba con el estigma era ella” (Psicóloga 6).

A través de estos testimonios, se ilustra la culpabilización y la carga que tienen que soportar estas mujeres, y se evidencia por todos lados la perversidad y complicidad con la violencia de género del sistema social y de justicia en el que estamos inmersos: *“En este caso la víctima viene a ser como el victimario, no como la víctima real y el victimario viene a ser como el inocente de entrada, verdad. En estos casos es así”* (Psicóloga 2).

²³ La estigmatización se refiere a todas aquellas connotaciones negativas que se van incorporando en la (auto)imagen de las mujeres, tales como culpa, vergüenza, maldad, vinculadas a culpabilizarlas de la violencia, lo que va deteriorando aún más su autoestima (Rivera Ruíz, 2011).

Consecuencias laborales y profesionales

Las repercusiones que la violencia de género provoca a nivel laboral son las más fácilmente identificables, y se pueden reconocer prácticamente desde que comienza la situación de acoso.

En primer lugar, se pueden citar todos aquellos aspectos que afectan a su bienestar laboral, como pueden ser la apatía y la desgana, producto del desgaste emocional y cognitivo que sufren en su puesto de trabajo:

"Y sinceramente, parece mentira, vos llegás, uno descansa en su casa, llega a la oficina y parece que 'uf', no tengo energía, no quiero hacer nada, estoy así cansada, hacés porque tenés que hacer, y desde las 7.30 que yo entro espero que sean las 5 de la tarde para poder salir otra vez, entendés. (...) La oficina no es un lugar donde vos te vas a hacer amigos, no es como el colegio, entendés. Pero tampoco es como una cárcel, no es una prisión de tortura continua remunerada" (Sabrina, 21).

"Pero no, por los últimos tiempos lo que era como psicológicamente ya no me quería ir más. Cuando llegaba el día que teníamos que viajar, yo era como que me entraba una cosa tan grande que yo no quería si quiera preparar mi ropa para irme, no tenía ganas, no podía, vos sabés que era como un desgano total que tenía para buscar mis cosas, poner mis maletas y salir para irme. Eso, no me venían esas ganas, ya no tenía más ganas de irme al trabajo, por todo lo que yo sabía que iba a suceder. (...). Porque yo ya esperaba pues, ya estaba ese consciente de que iba a suceder, entonces yo no podía" (Soraya, 32).

También, desde el primer momento, las mujeres nos relatan cómo descendió su rendimiento en el trabajo, disminuyendo su concentración o cometiendo más errores laborales que antes: *"Es un gasto innecesario de energía, porque vos tenés que aparte concentrarte en el trabajo, también tenés que concentrarte en esquivar las púas"* (Grupo de cargos gerenciales). Esta situación incluso les puede afectar en su relación con el resto de compañeros, llegando en algunos casos a la evitación y al aislamiento, sobre todo en lo que se refiere a relacionarse con otros hombres: *"Con los varones yo, después de esos episodios así, entonces yo ya traté de no tener contacto con los varones, muy poco"* (Sabrina, 21); o *"Sí, no juntarme para que no digan 'Irene vino a buscar'. Entonces, yo espero que ellos salgan de la fábrica, dejen de producir y después yo entro, para que no haya problemas"* (Irene, 28).

De forma frecuente, la situación de acoso repetida y sistemática suele llevar a las mujeres jóvenes a abandonar el puesto de trabajo. En aquellas mujeres que decidieron abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de su vivencia de acoso, que fueron forzadas a marcharse de la empresa o que fueron despedidas, se pueden generar sentimientos de incapacidad o incluso una baja disposición a buscar un nuevo trabajo. De cara al futuro, otras de las repercusiones más graves del acoso a nivel laboral es que ocasiona dificultades para una posterior reincorporación al mundo laboral. Estos obstáculos pueden provenir tanto de ellas mismas como del entorno, ya que confiesan que en seguida se las tilda de *problemáticas*, lo que dañaría su reputación como trabajadoras. Por tanto, la violencia de género en el empleo se configura como un impedimento para que las mujeres puedan continuar con su trayectoria profesional, tal como muestran los siguientes relatos:

"Sí, tres, cuatro meses estuve trabajando en esa... y dejé un trabajo buenísimo donde ganaba muy bien y... por salir ahí. Sí, lastimosamente. Por suerte fue poco tiempo el que aguanté ahí, verdad" (Amelia, 26).

"Seguramente que en algún momento se va a poner bien, verdad, y va a volver a trabajar, pero esto significó, verdad, que ella deje los estudios y que no pueda trabajar. Terrible fue, terrible" (Abogada 3).

"... muchas personas también, en ese sentido, si vos ya denunciaste de repente no te van a contratar en muchos lugares, `ah, no porque esta salió en la prensa, que hizo tal cosa´ y van a decir que ya sos problemática luego, cosas así, pero te tildan de problemática, si vos te quejás de algo, en este país por lo menos, sos una problemática, una quejona, no sé" (Gloria, 28).

Por otra parte, en muchos casos se ha constatado que los mayores obstáculos para obtener un nuevo empleo pueden provenir de ellas mismas, por las secuelas psicológicas de la violencia padecida. Muchas de las jóvenes entrevistadas relataban que ya no querían trabajar más, incluso, dándose el hecho de no volver a buscar un nuevo empleo: *"No estoy pensando en trabajar con nadie más porque no quiero volver a estar en una situación como esa, por ejemplo. Depender que alguien que esté, ponéle mi jefe, que se dé ciertas atribuciones conmigo que a mí me parece que no me corresponde. Entonces, no me expongo más a esas situaciones, no pienso buscar otro trabajo, por ejemplo, de estar yo subalterna a alguien" (Gloria, 28).*

En el caso de las empleadas domésticas este temor está acentuado, puesto que en la mayoría de los casos se han visto expuestas a un acoso mucho más grave y sistemático. Sin embargo, dada su posición social se ven imposibilitadas a no trabajar, tienen que hacerlo a pesar del miedo: *"La verdad que ya me cansé porque no quería más trabajar, pero si no trabajo también no voy a comer, y eso es, es lo único de trabajar y aguantar" (Inés, 21).*

Sobre todo, este miedo se suele volver específico a trabajar con hombres, por el temor a que se vuelva a repetir la misma situación de acoso. Así, ha sido reiterativo el caso de mujeres que relatan el miedo y la inseguridad que les genera volver a trabajar con jefes del sexo masculino:

"Tal es así, que hasta hoy que conseguí este trabajo después de muchísimo tiempo de no trabajar, por la facultad más que nada, soy la mujer más feliz del mundo porque mi jefa, dueña de una empresa, es mujer. Y soy la mujer más feliz del mundo, y no me quiero mover de ese trabajo nunca, siendo que antes cuando yo llegaba a un lugar quería salir volando porque era un jefe hombre. Siempre tuve ese sentimiento y eso yo sé que es obvio que me pasa por eso. Porque desearía que por el resto de mi vida no vuelva a tener una experiencia así. Porque es muy feo" (Adelaida, 26).

"... siempre tengo miedo de entrar en despachos donde hay un varón. O sea, siempre busco dejar la puerta abierta nomás. Inclusive en el [nombre de la empresa], una organización, siempre busqué, no sé, mantener bastante distancia" (María Julia, 26).

En cualquier caso, queda de manifiesto que, además de los efectos perjudiciales que el acoso genera en la salud de las mujeres, también es probable que este hecho conlleve a una situación de desempleo de larga duración, incrementando los niveles de pobreza y exclusión social de las mujeres. Sin obviar que también supone un menoscabo a la libertad personal y las expectativas de realización profesional: *"eso fue lo que a mí más me dolió, de que vos te vas a trabajar para tener un bienestar, poder solventar algún gasto de la casa, del estudio y vienen y te arruinan la libertad que tenés, verdad, de poder hacer lo que uno quiere" (Liana, 30).*

Problemas de Salud Mental

Hasta el momento, nos hemos centrado en diversos tipos de consecuencias derivadas del acoso que se consideran dentro del límite de la *normalidad* o conducta no patológica, y que han podido ser más o menos llevaderas por las jóvenes. Pero en cambio, en otros casos las secuelas han sido más graves y/o duraderas en el tiempo, llegando a constituir graves

problemas de salud mental. Según hemos contrastado tras las conversaciones con las psicólogas-gestoras de casos, las afecciones más frecuentes suelen ser la depresión, la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático, aunque también pueden aparecer otros como la anorexia, la bulimia, el estrés crónico, etc.

A continuación presentamos los principales problemas de salud mental que se han detectado en la investigación. No obstante, podemos decir que contamos con indicios y que no se podría establecer una afirmación concluyente, puesto que en ningún caso hemos empleado técnicas de evaluación diagnósticas.

En muchos casos, podemos deducir que las jóvenes presentan un cuadro de depresión de leve a moderada, a partir de la interpretación de su propio discurso. Alguna confiesa directamente haberse deprimido tras la situación: *“No sé, pero es algo que fue la primera vez que me dio de este modo, o sea, que me impactó mucho. Porque yo realmente no quería hablar, o sea, ahora sí ya quiero hablar, yo sé que es importante y sé que puede ayudar a tomar ciertas actitudes ya por si le pasa a otra persona. Pero, al principio no quería hablar de esto, fue... tipo me deprimí, me deprimí porque me hizo sentir muy mal”* (Aurora, 23).

En otros casos, aunque no se reconozca explícitamente o no hayan sido capaces de identificarlo así, sí se puede hablar de signos que claramente conducen a una depresión. Por ejemplo, en muchas de las conversaciones, las jóvenes han mostrado una profunda desesperación²⁴, que se manifiesta como un indicio o antesala de la depresión: *“Sinceramente, yo no veo una salida a eso”* (Sabrina, 21). Este es un tema que hemos podido contrastar con las gestoras: *“La primera vez, que me llamó mucho la atención en el tema de acoso es la desesperación con la que vienen, verdad, es una desesperación en el sentido de que ella misma se pregunta ‘cómo hago yo para demostrar esto’, ‘cómo hago yo para salirme de esto’, porque hay varias aristas en esto, verdad”* (Psicóloga 5).

En cuanto a los problemas de ansiedad, podemos inducir su alta frecuencia dada la gran variedad de síntomas que las jóvenes han manifestado padecer, sobre todo, los que tienen que ver con un elevado componente fisiológico (analizados en la sección anterior), como nerviosismo, angustia, miedo, insomnio, etc.

La ansiedad sería uno de los primeros problemas a tratar a través del apoyo psicológico, tal y como nos relatan las gestoras: *“Lo primero que tratamos es de calmar su nivel de ansiedad como para que pueda pasar con la abogada ya más tranquila y para que pueda tener una atención cognitiva más real, tal como ella lo necesita”* (Psicóloga 5).

Y por último, en los casos más graves, encontramos que las víctimas son frecuentemente diagnosticadas de Trastorno de Estrés Postraumático. Al igual que ocurría en la depresión, no podemos establecer una afirmación tan concluyente, pero sí encontramos signos que claramente se presentan en el estrés postraumático, como son:

- La re-experimentación de la situación de una forma nítida: *“Veo su cara, y no... ¡ay! Sus dientes, horrible fue”* (Adelaida, 26); o *“cualquier cosa pasa y me suelo acordar de eso”* (Gloria, 28);

²⁴ La desesperanza consiste en la expectativa negativa sobre la ocurrencia de un suceso, unida a sentimientos de indefensión o de falta de control sobre el mismo (Pérez Fernández, 2005).

- y la evitación de situaciones relacionadas con el hecho: *“cuatro años después de ese episodio le vi en un aeropuerto y me escondí”* (Adelaida, 26); y también: *“Yo decidí salir totalmente de ahí, que no quería tener absolutamente más nada que ver con la institución en sí, que todo lo que el trabajo prometía era muy lindo pero ya me llevé una terrible impresión de todo, entonces no... no quise, como que cada vez que vaya a la oficina voy a acordarme de eso”* (Gloria, 28).

En uno de los casos más graves que nos encontramos, la informante nos confiesa que en varias ocasiones había contemplado el suicidio a consecuencia de lo que había vivido, e incluso que en una ocasión llegó a intentarlo, lo que ilustra la gravedad de los efectos en los casos en que se producen violencias interseccionales (ser mujer, joven y pobre): *“Yo muchas veces he pensado en suicidarme por todas las cosas que me han pasado también. Ya me he tirado de un puente, no me morí, me fui internada tres meses nomás, pero no me morí [risas]. Se ve que Dios todavía no me quiere hallar”* (Selma, 18). Coincidimos en considerar que este es el límite más grave al que se puede llegar:

“... yo tengo uno de los casos que también, ideas de suicidio, verdad, llegan, yo creo que ese es el punto más grave ya de la cual una mujer puede, una víctima de acoso puede llegar, verdad, porque cuando ya están con esas ideas es porque ya ve una visión de túnel, es porque ya no está viendo ninguna alternativa de justamente de quién le puede ayudar o de donde pueda conseguir un apoyo a nivel social...” (Psicóloga 5).

La búsqueda de apoyo médico y psicológico

Una cuestión preocupante es que a pesar de esta gran amalgama de repercusiones y consecuencias, síntomas más o menos graves y problemas de salud mental derivados del acoso, las mujeres jóvenes no suelen acudir a la atención médica y/o psicológica para solucionar estos problemas:

“No, yo pensé en irme varias veces ante un psicólogo pero no, nunca me pude ir porque por el tema de que no tengo tiempo” (Liana, 30).

“En ese momento no tenía las ganas también de hacer ese desgaste, hablar con un profesional, que sé yo, entonces todo lo traté así a nivel de amistades, verdad” (Gloria, 28).

Una de las repercusiones más importantes de que no se busque apoyo psicológico es que toda la angustia y consecuencias que acarrea una situación así, se mantienen en el tiempo y generan más problemas adversos. Además, mermará los recursos posteriores de la joven para resolver adecuadamente las situaciones que se le presenten, por ejemplo, si ha presentado una denuncia: *“Entonces, como no lo gestionan con algún profesional, no lo ponen en análisis, digamos, en un lugar profesional más que venir a contarme a mí, entonces ahí hay un problema porque se quedan con una cosa muy jodida, verdad, más allá de todo el proceso. Y eso en muchos casos hace que ellas no tengan el aguante necesario para poder continuar”* (Abogada 7).

De hecho, la importancia de recibir atención y apoyo psicológico está sobre todo en el hecho de poder elaborar la situación: *“uno se empodera del conocimiento, de lo que implica, verdad, el tema de la violencia en sí, en todos los niveles”* (Psicóloga 2). El hecho de recibir información al respecto, el elaborar la situación como una experiencia de violencia de género, y el comprobar cómo ésta se sustenta en causas estructurales y no en causas individuales y personales, suele empoderar a las mujeres víctimas y las des-estigmatiza.



Capítulo V

“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” (Ruiz en Birgin et al., 2000, p. 20).

En este capítulo se revisa el entramado jurídico desde las experiencias de las mujeres en situaciones de violencia de género en el empleo, siempre desde un enfoque de género, partiendo de que, tanto el derecho como el género son constructos sociales que van determinando la vida de las personas.

Para iniciar este camino es necesario partir de una reflexión que permita dimensionar la presencia de las mujeres en el sistema jurídico, sea éste entendido como conjunto de normativas que reglan las conductas humanas, establecido por medio de un conjunto de ficciones: sujetos, derechos, prohibiciones y sanciones, o sea éste comprendido como sistema burocrático para conseguir la protección y operativización de los derechos formales, en ambos casos las mujeres son las “nuevas”, tanto como sujetos de derechos, como sujetos capaces de operativizarlos (ejercitarlos) sin intermediarios, “las nuevas” que se concretan en un espacio diseñado y construido por hombres, es decir por sujetos socializados de manera en extremo diferente a las mujeres.

En ese sentido, implica ser las nuevas no solo desde la condición de mujeres, sino también de paraguayas, ya que nuestro país ha sido el último en la región en el que las mujeres han accedido al derecho al voto, derecho ligado a la condición de ciudadana. Por otro lado, en cuanto a la presencia como administradoras de justicia, un indicador importante que nos muestra que éste sigue siendo un terreno masculino, es que hasta el año 2003, ninguna mujer integró la Corte Suprema de Justicia.

En retrospectiva, el sistema judicial es originalmente construido por los hombres y para los hombres. La historia ya ha señalado como el concepto de ciudadanía se crea para hombres, masculinos, blancos y propietarios (Aubet, 2001). Es decir, el derecho inicialmente tenía un género y una clase social, y también una posición geográfica-política²⁵, es así que la tarea de modificarlo y de poder convertirlo en una herramienta que propicie la igualdad de género es un camino iniciado con valentía por muchas mujeres, quienes han conseguido importantes logros, sin embargo son aún muchos los obstáculos que se imponen a las mujeres en el logro de la justicia.

En esta reflexión se debe vincular los bajos índices de denuncias de las mujeres: en el 2012 de las 7.334 denuncias a empleadores recibidas por el Ministerio de Justicia y Trabajo, 5.089 fueron realizadas por varones y apenas 2.245 por mujeres. También es una reflexión que se debe tener presente al revisar las consecuencias que tienen para las mujeres enfrentarse a una denuncia en el poder judicial, especialmente a la hora de pensar en las políticas públicas que se pudieran desarrollar.

²⁵ El Derecho moderno nace en un tiempo y en un lugar específico, desde los estudios postcoloniales es considerado 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. Entendido el antropocentrismo, no como la oposición al teocentrismo, sino como la extirpación de la naturaleza como parte de la humanidad (Suárez et al., 2008).

Así, por un lado tenemos un sistema judicial que tiene normas, prácticas, lenguajes y lógicas construidas durante siglos por y para los varones, sistema del que las mujeres han estado excluidas por mucho tiempo, por lo cual han debido desarrollar diferentes estrategias para acceder a sus derechos u obtener protección ante la violencia machista, tales estrategias no estaban vinculadas a la burocracia establecida en el sistema jurídico, sino que son otras prácticas, otros lenguajes y otras lógicas que han tejido las mujeres, casi siempre de manera colectiva.

En síntesis, un ejercicio necesario es ampliar la reflexión jurídica a los aspectos antropológicos, sociológicos y psicológicos contextuales que configuran a las mujeres paraguayas para revisar lo establecido en nuestra legislación nacional. En este capítulo se incorporarán algunos elementos para ello.

El marco internacional como avance político para los derechos de las mujeres

“La identificación de los derechos de las mujeres como derechos humanos representa uno de los logros más significativos de la historia contemporánea”
(Maquieira, 2006, p.7).

El reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos ha venido a modificar, con efecto expansivo, las agendas políticas a nivel global, ese paso iniciado por movimientos de mujeres más visiblemente desde los años 60, que se fue concretando a nivel jurídico y político en los 90, mediante acuerdos normativos que al mismo tiempo generaban una reconfiguración de las demandas de las mujeres en el plano jurídico. Tras cada paso ganado se iniciaba el movimiento para avanzar un paso más. A su vez una re significación y enriquecimiento del debate en torno a los Derechos Humanos y en torno a las mujeres como sujetos de derechos adquirirán un lugar protagónico.

En Paraguay, la agenda de discusión sobre la violencia de género a nivel jurídico, ha estado marcada por la adopción de diferentes convenios y tratados formulados por instancias supranacionales. Es decir, han sido los sistemas internacionales los que ha impulsado los primeros avances en el ámbito jurídico. En ese sentido nuestro país se acopla a la trayectoria de la mayoría de los países, pues en general los sistemas de protección a las mujeres a nivel de países han evolucionado a partir de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos (Valiente, 2010).

En este apartado, detallaremos aquellos instrumentos internacionales ratificados por el Paraguay, que se han ocupado de construir la tutela jurídica de los derechos de las mujeres en el espacio laboral.

Paraguay ha ratificado diversos instrumentos tanto del sistema universal como del interamericano, que contienen cláusulas anti discriminatorias²⁶ hacia las mujeres, es

²⁶ Convención Americana sobre Derechos Humanos; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”: Ley N° 1.040/97; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Ley N° 5/92; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Ley N° 4/92; Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad: Ley N° 3.540/08; Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad: Ley N° 3.540/08; Convenio N° 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración: Ley N° 925/64.

importante anotar que los mismos al ser ratificados adquieren un rango cuasi constitucional²⁷, es decir se encuentran por encima de las leyes nacionales.

Apuntadas estas observaciones, se presentan aquellos documentos internacionales que no solamente tratan de manera directa a la violencia de género en el empleo, sino además aquellos que, en el sentido amplio, se consideran herramientas jurídicas de protección y erradicación ante tal violencia.

Sistema Universal, Naciones Unidas

En el orden internacional ha sido de especial importancia la proclamación de la *"igualdad de derechos de hombres y mujeres"*, y la *"igual protección contra toda discriminación"* reconocida la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. En cuanto al ámbito laboral el Artículo 23, inc. 1. del citado documento, dispone: *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"*.

La adopción de esta Declaración por nuestro país, ha inaugurado la creación de muchas instancias y mecanismos jurídicos necesarios para la protección frente a la violencia de género, permitiendo incluir criterios desde una perspectiva de género a la hora de realizar la interpretación jurídica, en tanto habilita un básico principio jurídico: la igualdad entre mujeres y varones.

Un aspecto importante en la tutela de los Derechos Humanos de las mujeres, es que su *"violación no se limita a los actos cometidos o amparados directamente por los gobiernos, sino que éstos tienen responsabilidad social y política por los cometidos por terceros si no han tomado las medidas necesarias para prevenir, investigar y castigar actos de violencia"* (Naciones Unidas, 1993). En otras palabras, el Estado es cómplice de aquellos hechos cuando no ha ofrecido suficiente protección a las mujeres o ha tenido un actuar discriminatorio al no prevenir y castigar la violencia de género.

Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En el año 1966, se establece otro instrumento desde las Naciones Unidas: el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que expresa *"el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias", "igual oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad..."*. En general el pacto contiene disposiciones referidas al ámbito laboral y derechos culturales y sociales, si bien los términos en los que se expresan estas disposiciones son generales, se incluyen elementos importantes para asegurar la protección de los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo, como por ejemplo la igualdad en la remuneración y el acceso a servicios sociales.

²⁷ Artículo 137 de la Constitución Nacional: La ley suprema de la República es la Constitución. Esta, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados, las leyes dictadas por el Congreso y otras disposiciones jurídicas de inferior jerarquía, sancionadas en consecuencia, integran el derecho positivo nacional en el orden de prelación enunciado. Quienquiera que intente cambiar dicho orden, al margen de los procedimientos previstos en esta Constitución, incurrirá en los delitos que se tipificarán y penarán en la ley.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

En el año 1979 con el propósito de asegurar la aplicación de los derechos universales a las mujeres, y por lo tanto de asegurar la igualdad de oportunidades para ellas, se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y es ratificada en Paraguay por Ley Nro. 1.215 en el año 1986.

Es el primer instrumento internacional de carácter amplio y jurídicamente vinculante que reconoce explícitamente que *"las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones"* y subraya que esa discriminación *"viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana"*. Además constituye el primer tratado internacional que obliga a los gobiernos a adoptar medidas para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación contra las mujeres de manera explícita.

En su artículo 1 define en forma amplia la discriminación contra las mujeres: *"la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"*. De esta forma, la CEDAW además establece las bases para la comprensión jurídica de la discriminación basada en el género hacia la mujer.

A fin de controlar y favorecer el correcto cumplimiento de esta Convención, fue creado el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Este organismo estableció en el año 1992 la Recomendación General No. 19²⁸, con la cual expone la estrecha relación entre la discriminación y la violencia contra la mujer. Para ello establece, respecto al artículo precitado de la Convención que: *"Esa definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones de la Convención, sin tener en cuenta si hablan expresamente de la violencia"*.

La Recomendación Nro. 19, además se refiere a la adopción de medidas legales y otras que sean necesarias para proteger a la mujer contra -entre otras situaciones- el acoso sexual en el trabajo, estableciendo 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. De esta forma queda configurado el acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, que, como se puede adelantar, viola varios derechos fundamentales. Volveremos sobre este punto más adelante a fin de aportar elementos desde una mirada jurídica a la definición de violencia de género en el empleo.

Continuando con los pasos avanzados a partir de la CEDAW, en el año 2000 entró en vigor el Protocolo Facultativo de la CEDAW²⁹, que complementa dicha Convención, permitiendo a las mujeres realizar denuncias individuales o colectivas sobre violaciones a sus derechos.

Otras herramientas importantes en la construcción jurídica de la violencia de género en el empleo, mencionadas en el marco teórico, son:

²⁸ Con el objeto de aclarar y complementar el Convenio, pues este era originalmente bastante amplio y no incluía una definición precisa sobre la violencia de género y sus diferentes expresiones.

²⁹ En Paraguay adoptado por la Ley N° 1.683 del año 2001. Establece los procedimientos para la presentación de comunicaciones o quejas relativas a violaciones de los derechos humanos enunciados en la CEDAW.

- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer del año 1993, reconoce por primera vez en el sistema internacional que *“la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”*.

En ese marco se incorpora por primera vez, en forma explícita en el sistema internacional de derechos humanos, la violencia hacia las mujeres como un atentado que impide el disfrute de sus derechos humanos, reconociendo de esta forma la violencia de género bajo los siguientes términos: *“... todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”* (Art. 1). Nótese que se incluye la vida privada, ámbito marcado por una histórica negación de protección jurídica. A partir de los años 90, la violencia ejercida contra las mujeres deja de ser considerada un tema privado y pasa a ser considerada una vulneración de los derechos humanos (Folguera, 2006, p.103). Esta declaración expone tres ámbitos en los que las mujeres están expuestas a la violencia: la familia, la comunidad (incluyendo al ámbito laboral) y el Estado. Contemplando la violencia directa, la violencia estructural y la cultural³⁰.

- La Plataforma de acción de Pekín (BEIJING)³¹ de 1995, se enfoca en los obstáculos para el goce de los derechos de las mujeres, complementando a la definición anterior que *“(...) la violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos humanos y contra sus libertades fundamentales y es una de las más graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres, cuya permanencia ha sido el resultado de la permisividad de sistemas legales y políticos que han discriminado a la mujer a través de la historia”*. Es importante aclarar que la plataforma de Beijing no es un marco jurídico sino político en tanto no está compuesta de disposiciones legales sino de compromisos políticos, sin embargo se ha incluido en este apartado pues como detallaremos más adelante los marcos jurídicos y políticos se concretan en interpretaciones de obligaciones jurídicas que al mismo tiempo se traducen en acciones.

En resumen, respecto al sistema de Naciones Unidas, se verifica la evolución jurídica de las protecciones para las mujeres en el ámbito laboral, ésta se inicia con el desarrollo jurídico a modo general de la igualdad entre hombres y mujeres, se despliega en la protección ante las discriminaciones basadas en el sexo, a fin de promover la igualdad en el empleo para pasar a establecer el concepto de violencia de género, como expresiones que surgen de las discriminaciones del género, quedando delimitada una de las prácticas de la violencia de género en el empleo: el hostigamiento sexual o acoso sexual en el trabajo, definido como acto discriminatorio basado en el sexo, que puede afectar la salud y la seguridad, y que atenta a la igualdad en el empleo.

Dentro del sistema internacional de Derechos Laborales se cuentan con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), si bien esta Organización no cuenta aún con ningún convenio específico sobre el acoso sexual o moral desde una perspectiva de género,

³⁰ Para una revisión más profunda ver “Mujeres, Globalización y Derechos Humanos” (Maqueira 2006)

³¹ Aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer.

se puede citar como documento más importante el Convenio No. 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) ratificado en el año 1966³². También desde la OIT en el Convenio 169 “sobre los pueblos indígenas y tribales” se expone el establecimiento de medias de protección contra el hostigamiento sexual hacia trabajadores y trabajadoras pertenecientes a estos pueblos.

El Convenio 111 de la OIT define la discriminación como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

Nutriendo el desarrollo jurídico de la violencia de género en el empleo, se encuentra la resolución de la Conferencia General de la OIT, Resolución sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo (1985) que expone: *“Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”*. Además establece que es una violación a los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, declarando que constituye un problema de *“seguridad, de salud, de discriminación”*, es decir, una inaceptable situación laboral y una forma grave de violencia.

Define el hostigamiento sexual como: *“una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”*.

En el informe global *“La hora de la igualdad en el trabajo”* (C.I.T., 91ª. reunión, 2003) la OIT se pronuncia respecto al acoso sexual como: *“forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y socava la autoestima del trabajador, amén de influir en su bienestar y debilitar su derecho a la igualdad de oportunidades”*.

A modo general es posible acertar que la OIT se encuentra, por diferentes medios, abarcando las manifestaciones de la violencia en el empleo especialmente como atentado a la dignidad, a la salud y a la igualdad en el empleo. A pesar de estas consideraciones, como ya hemos adelantado, no se encuentra en manera explícita su protección, en ninguno de los convenios que impulsa esta organización y como se puede ver, el componente de género se encuentra muy débil en el desarrollo de su conceptualización.

Si bien contamos con marcos supranacionales, el desafío para contar con herramientas jurídicas a nivel nacional a fin de hacer efectivos estos derechos, es aún muy grande. Un dato importante es que tanto la Constitución como las leyes obligan a los y las jueces a fundar sus resoluciones, y que, 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 internacional que ha ratificado, sin embargo los jueces rara vez incorporan los conceptos de los tratados en sus sentencias, así lo demuestra un estudio realizado en el 2014, que luego de revisar 230 sentencias del fuero laboral encontró 1 solo caso en el que el juez mencionaba en su fundamentación a una Convención Internacional (Mongelós, 2014), además *“el Comité de la CEDAW expresaba entre sus recomendaciones que si*

³²Ley 1156/66, entrada en vigor el 10 de julio de 1968.

bien la Convención forma parte de la legislación nacional y puede invocarse, no había causas en las que efectivamente se hubieran invocado” (González Garabelli, 2011).

Sistemas continentales y regionales. Organización de Estados Americanos (OEA) y Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

A nivel regional, el instrumento clave es la Convención Interamericana para la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, impulsado por la Organización de Estados Americanos (1994)³³. El aporte fundamental de este tratado es que reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y ha sido la inspiración para los avances legislativos en materia de violencia de género en varios países de la región.

En su artículo primero establece: “Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Además se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia en el medio laboral. 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.

La Convención obliga a los Estados Partes a adoptar diferentes tipos de medidas e, incluso cuando fueren necesarios, programas con el objetivo de lograr el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Aunque no posee definiciones amplias respecto a la violencia laboral que se ejerce contra las mujeres, la definición que aporta es suficiente, en tanto abarca la violencia que sufren las mujeres en el ámbito privado y público.

En su artículo 9, introduce el enfoque de interseccionalidad y expone: “Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad que puede sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido, se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad”.

Para el seguimiento de su cumplimiento establece que se incluyan datos referentes a su aplicación en los informes nacionales remitidos a la Comisión Interamericana de Mujeres, además establece que cualquier persona física o jurídica, de manera individual o colectiva, puede presentar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de la Convención (Art.12) por parte del Estado.

La Convención de Belem do Pará, es un importante marco jurídico para varias políticas implementadas en el país, como por ejemplo para el Plan de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de la Secretaría de la Función Pública, además constituye el marco jurídico para importantes iniciativas legislativas que se encuentran en estudio al momento de la realización de esta investigación³⁴.

³³ Ratificada por Paraguay el 18 de octubre de 1995 por Ley 605/95.

³⁴ Se encuentran en tratamiento en el Congreso actualmente: Proyecto de Ley Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres basada en Asimetrías de Género y el Proyecto de Ley Contra toda Forma de Discriminación.

A nivel de América del Sur, contamos con la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR del año 1998, la cual obliga a los Estados Miembros a garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades en el empleo, por medio de la no discriminación hacia las mujeres (Maurizio,2010). Por otro lado, en el año 2007 se llevó a cabo la Reunión Especializada de la Mujer en MERCOSUR, donde el foco estuvo en la transversalización de género en las políticas públicas. No contamos con otras herramientas a nivel del MERCOSUR, aunque es muy reciente la instalación del Parlamento del MERCOSUR (PARLASUR) se espera que esta instancia pueda aportar a la producción legislativa de la violencia de género en el empleo.

Una revisión rápida del marco teórico y de los instrumentos internacionales aquí presentados, posibilita verificar fácilmente que son varios los derechos fundamentales que se encuentran atacados cuando se comete violencia de género en el empleo.

A raíz de ello, ésta ha sido planteada como ilícito “*pluriofensivo*” desde la doctrina jurídica, ya que vulnera a su vez, o puede llegar a hacerlo, varios derechos fundamentales y laborales básicos: el derecho a la igualdad, a la dignidad, a la libertad e intimidad personal, a la salud y a la integridad física y moral, e incluso el derecho a la vida y al trabajo.

La violencia de género en el empleo constituye una actuación discriminatoria por razón de género, que viola el derecho a la igualdad, además, ataca clara y explícitamente el derecho a la dignidad, puesto que se califica la conducta acosadora como “*ofensiva*”; y de forma indirecta se puede considerar como un atentado contra el derecho a la integridad y a la salud laboral, en cuanto que crea “*un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante o humillante*” para la persona que es objeto de la misma, y también para las demás mujeres que se encuentren en igual posición que la víctima, en tanto el acoso envía un mensaje con efecto intimidatorio sobre el resto de las mujeres.

De esta forma podemos ver en los marcos jurídicos y políticos internacionales, la evolución jurídica de la protección de los derechos de las mujeres en el empleo, que se había iniciado con el básico planteamiento de la igualdad de género, se ha desarrollado hasta ser comprendido por la doctrina jurídica como ilícito pluriofensivo, que como se ha manifestado en la Convención de Belem do Pará, es una manifestación de histórica desigualdad de poder entre mujeres y varones.

Leyes sin enfoque de género: sus implicancias para las vidas de las mujeres

Es fundamental analizar qué ideas sostienen a los derechos instituidos, en otras palabras qué discursos se encuentran detrás de los recursos legales. Debemos profundizar el debate, cuestionando la manera en que se han construido estos discursos, pues el marco interpretativo y político que se utiliza para desarrollar una política o legislar una normativa, es decisivo sobre sus efectos y está directamente relacionado sobre cómo se ha comprendido y abarcado el problema que se desea reparar (Paterson, 2007).

Entonces analizar el problema de la violencia de género que afecta a nuestra sociedad, debe conllevar una premisa: este es un problema socialmente construido y por tanto subyacen en él construcciones discursivas patriarcales, teniendo presente que hemos sido construidas y construidos con esos discursos. Solamente de esa forma podemos romper con la limitación del entendimiento que tenemos sobre el problema y por tanto podremos abarcar, atacar, reparar, incidir y cambiar lo que nos afecta como sociedad. Es por ello que es tan importante que las normativas jurídicas se enmarquen y sustenten desde un enfoque de

género.

A partir de estas apreciaciones iniciales, corresponde avanzar en el análisis de las herramientas jurídicas que contamos como país, para hacer frente a la violencia de género. Luego revisaremos de qué forma se ha concretado la construcción jurídica de la violencia de género en el empleo en Paraguay, siempre reflexionando y desentrañando las implicancias de esta construcción.

De la revisión del marco jurídico internacional se verificó que se cuenta con un importante sustento jurídico para desarrollar normativas y políticas desde un enfoque de género, es decir que tienen en cuenta las raíces del problema y que pueden generar cambios concretos en las vidas de las mujeres. Sin embargo al analizar nuestra legislación nacional el punto de partida es que, en general, el enfoque de género es escasamente incluido como marco político o jurídico.

En el nivel más alto de nuestro ordenamiento jurídico, se identifica que la Constitución Nacional contiene varias disposiciones en torno a proteger y mejorar la situación de discriminación a las mujeres:

El derecho a la no discriminación se estableció en la Constitución Nacional de 1992, en tres artículos (46, 47 y 48):

“Art. 46: De la igualdad de las personas: todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios”.

Este artículo puntualmente es relevante, porque además de prohibir acciones discriminatorias, establece la acción afirmativa a modo general contra todas las discriminaciones. La obligación de adoptar medidas positivas se refuerza en relación a las mujeres en el artículo 48:

*“De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer
El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional”.*

De esa forma se articula además la necesidad de una igualdad real y efectiva, es decir las acciones a las que está obligado el Estado van mucho más allá que la mera igualdad formal o jurídica, estableciendo en el artículo 47³⁵ las garantías de igualdad.

Aunque se reconoce la igualdad entre el hombre y la mujer, no existe definición de discriminación de género en este cuerpo jurídico. Debido a esto, ya en el año 2005, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exhortó a Paraguay a que adoptara medidas para incorporar en la Constitución Nacional u otra legislación nacional, una definición de discriminación contra la mujer como la contenida en el artículo 1 de la Convención.

³⁵ Artículo 47.- De las garantías de la igualdad

El Estado garantizará a todos los habitantes de la República: 1) la igualdad para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen; 2) la igualdad ante las leyes; 3) la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad, y 4) la igualdad de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y de la cultura.

La Constitución Nacional en el apartado sobre Derechos Laborales vuelve a establecer la no discriminación en razón de sexo: *"No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo (...)".*

Los párrafos anteriores, exponían que la violencia de género, en cuanto a las manifestaciones que este estudio abarcó (el acoso sexual y acoso sexista), violan el derecho a la igualdad real y el derecho al trabajo de las mujeres contemplados en nuestra carta magna.

Por otro lado, es importante anotar que si bien encontramos estas disposiciones constitucionales, la legislación reglamentaria específica correspondiente, es escasa e insuficiente, pues no se cuentan con garantías de justiciabilidad ni sanciones por incumplimiento.

Esta no-intervención de las leyes sostiene un mercado laboral sesgado por sexo, donde las mujeres están en los trabajos más desvalorizados y con los contratos más precarios. Ello se traduce, entre otras cosas, en la elección discriminatoria por sexo del perfil de ingreso laboral, en que impunemente muchas empresas sigan pidiendo test de embarazo antes de ingreso de las jóvenes, y en reforzar las barreras que encuentran las mujeres en el mercado laboral. Como se ha adelantado, los ambientes discriminatorios para las mujeres son los que propician la violencia de género en el ámbito laboral.

Una de las consecuencias más importantes de desarrollar leyes y políticas sin un enfoque de género, es que se reproduzcan con facilidad ideologías y creencias que ocultan, facilitan y refuerzan la violencia de género. Al respecto: *"Yo creo que estamos (...) muy expuestas a este tipo de situaciones, no hay mecanismos que nos ayuden a resolver esto de una manera más objetiva, se trata de ocultar la realidad, se trata de buscar excusas para el acosador, para el victimario, verdad, se trata de justificar y se trata de convencer a la persona que está sufriendo ese tipo de situaciones de decir que es algo normal, que es algo cotidiano, que es algo como tomarte un café con leche todos los días"* (Aurora,23).

Si partimos de que vivimos en una sociedad patriarcal, que culpabiliza a las mujeres de las ofensas y ataques sexuales de las que son víctimas ¿Por qué esperar que el poder judicial no reproduzca esta lógica? En efecto las jóvenes expusieron, que si bien conocen que existe el recurso legal para realizar una denuncia ante un caso de acoso sexual en el trabajo, para ellas esto no sería una opción, porque perciben que la más perjudicada terminará siendo quien denunció, además el estudio demostró que existe una culpabilización de las mujeres que sufren acoso sexual en el trabajo.

En efecto, algunos estudios como el de Susan Estrich (1987) demuestran que muchas veces se trasladan a la práctica las actitudes machistas, despenalizando de facto aquello que el derecho formal había penalizado³⁶. Si bien no contamos con un estudio en profundidad sobre la resolución de los casos de acoso sexual en el ámbito laboral, según una encuesta de la Corte Suprema de Justicia (2012), 35% de jueces y juezas encuestados, reconocieron que desempeñan sus funciones sin perspectiva de género.

³⁶ En su investigación Estrich tomó el caso de violaciones de mujeres por conocidos suyos, y demostró que quedaban sin sanción 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.

Otro punto importante es poder contar con estadísticas sobre esta problemática, porque además de mostrar lo que sucede en la vida de las mujeres en el ámbito laboral, por tradición las políticas públicas se sustentan en estadísticas para respaldar el diagnóstico de un problema sobre el que se desea intervenir. Si bien es importante salvaguardar que, utilizar solamente datos estadísticos restringe la comprensión integral de un problema social en el diseño de una política pública (Sheper-Hughes, 1999), por otro lado, el hecho de demostrar aspectos del problema, aunque sean fragmentados, es un avance importante sobre todo en temas tan acallados como la violencia de género en el ámbito laboral, pues como exponían las jóvenes se trata de ocultar lo que sucede; el acoso sexual en el ámbito laboral parece ser siempre “un secreto a voces”. Este ocultamiento es parte del poder de dominación, 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, p. 21)

En Paraguay, no existen datos estadísticos sobre el acoso sexual y laboral³⁷, no existe en los registros públicos, la Policía Nacional registra estos casos bajo la categoría hostigamiento sexual, dentro del cual se incluye todo tipo de ofensa sexual, independientemente del ámbito en que suceda. Algo similar sucede en la Fiscalía, en el Ministerio del Trabajo, y en el Ministerio de la Mujer.

Registrar los datos, exponer como lo que son: un delito y un hecho que pasa en nuestras vidas, poner en el escenario como uno de los protagonistas de las barreras que encuentran las mujeres jóvenes para su ingreso, permanencia y promoción laboral, es un paso básico para la construcción de políticas para la igualdad. Un paso que debe acompañar el anterior, es comprender que aquello que se conoce como acoso sexual es violencia de género en el ámbito laboral, con ello dimensionar su gravedad. Al respecto una abogada referente para muchas mujeres refería:

“No lo hablamos, como todas las cosas que tienen que ver con los cuerpos de las mujeres. No se habla de lo que nos pasa, no se habla de lo que nos molesta, de las injerencias que nos hacen, está todo bien porque es nuestro rol en la vida, esto es una cosa más. Lo segundo es que además de que no se reconoce, en muchos casos no se reconoce como con la misma gravedad que cualquier tipo de violencia. Por qué, porque no hay contacto, porque no hay coito, porque no hay violencia física, porque no hay golpes” (Gestora 7).

En este marco se han registrado avances importantes en el empleo público, la Secretaría de la Función Pública (SFP) se había propuesto desde el año 2008, trabajar para prevenir y erradicar el acoso sexual y laboral en la Función Pública, para ello uno de los primeros pasos ha sido, encargar un estudio que pudiera arrojar datos cuantitativos, una de las propulsoras de estas acciones comentaba la importancia del estudio ya que “esta encuesta daría sustento al Plan de Igualdad y No Discriminación”. Actualmente la SFP cuenta con la Resolución N° 498/2013 donde se establece un Protocolo de intervención y guía de atención para casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en la Función Pública, desde esta resolución, las instituciones públicas deben llevar registros cuantitativos y cualitativos de los casos de acoso sexual y laboral que se dan en sus instituciones.

³⁷ No se referencia en este espacio al acoso sexista pues no se encuentra legislado en el país, por tanto no puede ser utilizado como categoría para clasificar hechos punibles como es el caso de acoso sexual, se utiliza en su lugar el acoso laboral, pues conocer los datos del acoso laboral y cruzarlos por sexo del agresor y de la víctima podrían arrojar datos importantes para avanzar en el conocimiento del acoso sexista.

Exponer lo que pasa, y sustentarlo en datos cuantitativos y cualitativos, para concretarlo en el escenario de la discusión social no es solo un mandato de los marcos jurídicos internacionales, es sobre todo una necesidad que las mujeres identifican claramente: *"Solo si hablamos vamos a poder tratar de romper ese estereotipo. Porque esa es nuestra cultura machista, y que bueno... la sociedad te impone un estilo. Y si vos te vestís así, vos estas llamando, vos estas provocando..."* (Gestora 1).

La legislación y nuestras políticas públicas contribuyen a este silencio, a los elementos citados se debe sumar que en general, los planes y proyectos de empleo desarrollados por nuestro país, no han incluido un discurso para erradicar el acoso sexual del ámbito laboral, tampoco para entenderlo como un problema de violencia de género, salvo las políticas emprendidas en el sector público por la Secretaria de la Función Pública desde el año 2008 y el establecimiento de líneas en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de la Mujer.

Por otro lado en cuanto al acoso sexista, existe un silencio en todos los programas, políticas y leyes. Este será abordado más adelante.

Limitaciones del concepto jurídico

Las leyes sin un enfoque de género no sólo promueven y facilitan la invisibilidad de las violencias que sufren las mujeres, sino que además restringen la conceptualización jurídica de la experiencia de violencia que sufren las mujeres. En esa línea, una conceptualización que se acerque a comprender lo complejo del acoso sexual en el trabajo, y lo exponga de manera clara y amplia, es elemental para lograr una efectiva protección jurídica.

Una revisión histórica del concepto de acoso sexual en el trabajo, señala que este empieza a formarse jurídicamente a partir de los años 70, en los tribunales estadounidenses, desde las denuncias de los movimientos de mujeres trabajadoras, que sustentan sus reclamos ante la justicia bajo las leyes de igualdad (Garmendia, 2005). Otro hito importante es la recomendación del año 1991 de la Comunidad Europea, relativa a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ésta desarrolla un concepto de acoso sexual en el trabajo que incluye los siguientes elementos: es una conducta ofensiva e indeseable por parte de la víctima, se configura cuando la respuesta de la víctima puede cambiar (mejorar o afectar) sus condiciones laborales y sus posibilidades de capacitación laboral, los acosadores pueden ser superiores o compañeros de trabajo y el acoso afecta negativamente el entorno laboral de la víctima (Eberhard-Hodges, 1996).

El concepto adoptado para este estudio, presentado en el marco teórico, incorpora otros elementos como el de no-locación, es decir no es necesario que la ofensa ocurra en el espacio físico de la empresa u organización, basta con que la relación entre la víctima y el acosador esté determinada de manera directa o indirecta por una relación laboral, además omite el elemento de la indeseabilidad, este último elemento se analizará más adelante.

El Código Laboral Paraguayo, hace referencia en el sentido amplio a la igualdad entre hombres y mujeres, así como a la no discriminación de la mujer. Expone explícitamente que los derechos y deberes de los trabajadores deberán inspirarse en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"*.

Dicho código, en su art. 9 ubica a la dignidad personal como aspecto de especial protección en el ámbito laboral, exponiendo que será protegida por el Estado: *“El trabajo (...) exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo prestan, y se efectuará en condiciones que aseguren la salud...”* Es importante recordar que el acoso sexual y el acoso sexista menoscaban a la dignidad humana.

En el año 1995, a partir de los reclamos de los sectores feministas, el Código Laboral incorpora el acoso sexual a su cuerpo normativo, estableciéndolo como causa justificada de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, describiéndolo en los siguientes términos:

“Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier superior jerárquico”(Art.81 Inciso w).

Seguidamente el artículo 84 habilita al trabajador víctima de acoso a rescindir el contrato en forma justificada, lo que significa que tendrá derecho a las indemnizaciones equivalentes establecidas para el despido injustificado y por falta del preaviso, siempre que el acoso provenga *“del empleador o su representante, familiares o dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su conyugue, su padre, hijos o hermanos”*.

Estos son los únicos artículos que encontramos en cuanto al acoso en el ámbito laboral, y surgen al instante varios problemas de esta conceptualización, lo cuales se exponen a continuación.

El acoso sexista, el silencio jurídico.

La definición de acoso sexista presentada en el marco teórico exponía lo siguiente: *“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 organización y dirección empresarial-laboral, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo”*.

En cuanto a la sanción jurídica del acoso sexista, existen tres corrientes: algunos países optan por penalizarlo estableciendo un concepto definido de acoso sexista, como en el caso de España, que lo define de la siguiente forma:

“Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres).

Otros países han desarrollado más la tutela anti discriminativa como un primer paso, para avanzar en la protección de la violencia de género en el ámbito laboral y, finalmente, están aquellos países que se han limitado a desarrollar la protección contra el acoso laboral o mobbing sin distinguir el motivo del mismo.

En el Código Laboral paraguayo no se sanciona explícitamente el acoso sexista, y como país tampoco se ha desarrollado un sistema de protección contra la discriminación (herramienta que sirve en muchos países de América Latina para hacer frente al acoso sexista), por lo cual existe una alta impunidad y una naturalización importante de este tipo de violencia.

En Paraguay, se ha desarrollado más la protección al mobbing laboral, por ejemplo se puede citar la reciente jurisprudencia respecto a un caso de acoso laboral sucedido en una cooperativa³⁸, ante esta situación un juez comentaba: el Tribunal de Trabajo sentenció un solo caso de acoso laboral en 11 años, y reiteradamente las sentencias *quedan encajonadas* (Giménez, 2011). Este único caso sentenciado, la víctima era una mujer, se indicó desde los medios que el acoso laboral afectaba a las mujeres principalmente. Esto se corresponde con lo expuesto en el marco teórico y en el trabajo de campo realizado en esta investigación, en tanto el acoso laboral es un hecho sexualizado que adquiere diferentes formas e intensidad en tanto el agresor lo realiza para afirmar su poder superior de varón sobre la mujer.

En el año 2012, el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 472/2012 establece por primera vez una definición de violencia en el trabajo, en los siguientes términos: *“toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”*. Además expone dos formas de violencia laboral, el acoso laboral o mobbing y el acoso sexual, sin embargo aunque explica que afecta en mayor medida a las mujeres, no lo comprende como una discriminación en razón del sexo.

La misma resolución expone el siguiente definición de acoso laboral: *“una forma de violencia que implica una situación laboral repetida y mantenida en el tiempo que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la trabajadora afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud del trabajador y la trabajadora.”*

Esta definición, en tanto no reconoce explícitamente el acoso sexista, tiene como consecuencia la invisibilización de la causa real del hostigamiento: el simple hecho de ser mujer.

Al momento de la realización de esta investigación, se encuentra en el Congreso Nacional un anteproyecto denominado *“Ley de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia”* con media sanción que incorpora el concepto de violencia laboral en los siguientes términos:

“Acción u omisión de maltrato o discriminación hacia la mujer en el ámbito del trabajo, ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía que la mujer a través de descalificaciones humillantes, amenazas de destitución o despido injustificado, alusiones a la vida privada, imposición de deberes ajenos a las funciones, servicios fuera de horarios no pactados, procesos administrativos injustos, negación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, vacaciones, sometimiento a una situación de aislamiento social ejercidas, incluida la obstaculización, por motivos discriminatorios de su acceso al empleo, permanencia o ascenso, o que le impone requisitos sobre su estado civil, familiar, derechos reproductivos, edad, apariencia física, incluida la obligación de realizarse pruebas de Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA, u otras relacionadas con la condición de salud de la mujer.”

³⁸ Juicio caratulado Sonia Dalila Martínez c/Cooperativa de Ahorro, Crédito y Servicios “26 de abril Ltda.” s/ daño moral y psicológico (2007).

Esta definición es bastante completa y expone una serie de conductas que califican su ejercicio, además se enmarca en la discriminación en razón de ser mujer, aunque la correcta formulación hubiera expresado “discriminación en razón del género” esto permite visibilizar que lo que persigue el acoso sexista, es degradar a la persona por ser mujer, por no corresponderse con los modelos de feminidad establecidos por el patriarcado o por ser de un género que no sea heteronormativizado.

Los tipos de acoso sexual

El concepto de acoso sexual establecido en el Código Laboral no contempla todas las manifestaciones que se da en el acoso sexual en el trabajo hacia las mujeres, por ejemplo no comprende el elemento discriminativo de género, pues no es abordado como tal, otra laguna importante hace referencia al hecho de que el acoso tiene amplias manifestaciones, y estas se listan en forma muy restrictiva en la legislación, por ejemplo no incluye aquellas manifestaciones que se pueden dar, desde lo gestual o el acercamiento innecesario.

La Resolución 472/2012 expone un concepto más amplio del acoso sexual incluyendo las manifestaciones gestuales y de otra índole: *“es una forma de violencia, determinado por un comportamiento verbal o físico de índole sexual que puede afectar el rendimiento laboral de una persona, o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo. Basado en insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas. Observaciones, bromas, insultos o insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona; Solicitudes de favores sexuales. Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad. Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o violencias. Observaciones molestas y otras formas de hostigamiento verbal. 6. Invitaciones comprometedoras (...) Se configura en el marco de las relaciones de poder, de un superior jerárquico hacia un subordinado, para mantener el puesto de trabajo, lograr aumentos, disponer de beneficios adicionales entre otros”*.

Si bien la resolución amplía el concepto, la conceptualización del acoso sigue presentando problemas, como hemos expuesto, el acoso sexual posee dos tipologías: el chantaje sexual y el acoso ambiental, sin embargo estas tipologías no se encuentra en nuestra legislación.

Acoso sexual de intercambio (“quid pro quo”): más conocido con la denominación de chantaje sexual, que es –en el ámbito de las relaciones de trabajo– realizado o bien por el empresario o personal directivo de la empresa, o bien por trabajadores jerárquicamente superiores a otros, que condicionen, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de éstos. Su característica esencial está en que la aceptación del requerimiento de carácter sexual se hace condición de empleo (despedir, cambiar turnos, nos ascender, no aumentar salarios...); el empresario o personas con poder delegado de él, toma decisiones laborales condicionándolas a si el trabajador/a se somete a sus requerimientos. Existe siempre una relación de jerarquía.

Acoso ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A diferencia del chantaje, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que al afectar generalmente al entorno del ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso los acosadores son compañeros de trabajo, no superiores jerárquicos.

La definición adoptada por nuestro código laboral se enmarcaría en el chantaje sexual en un sentido amplio, porque establece que el acoso sexual se da siempre que el agresor sea, *“representante del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier superior jerárquico (en este caso podría considerarse el despido del acosador) o el empleador o su representante, familiares o dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su conyugue, su padre, hijos o hermanos (en este caso la víctima queda habilitada a rescindir el contrato, y se compensada)”*.

En este estudio, las mujeres han señalado los diferentes tipos de poder que están presentes en el acoso sexual: el jerárquico, el de género y el de clase, sin embargo la legislación solo ha tenido en cuenta la jerarquía. Por otro lado, al exigirse que el agresor sea un superior jerárquico, produce impunidad y por tanto la habilitación legal del acoso sexual que se sufre de parte de todo aquel que no sea un superior jerárquico, o familiar del empleador. Esto indica que la legislación paraguaya se quedó en las primeras tesis que se manejaban sobre este delito, cuando solo se identificaba al acoso sexual como un problema de abuso de poder jerárquico, sin embargo una amplia colección de estudios cuantitativos y cualitativos, y esta misma investigación, han demostrado que el acoso no solo proviene del superior jerárquico.

En las entrevistas con gestoras y jóvenes se pudo relevar el problema de esta restricción jurídica, algunos de los casos que relevamos y que quedarían fuera de protección del fuero laboral son:

- Acosada por un empleado de una empresa que contrata los servicios de la empresa donde trabaja la víctima.
- Acosada por un empleado de una empresa proveedora de servicios a la empresa en donde trabaja la víctima.
- Acosada por un empleado de seguridad de una empresa contratada de forma tercerizada, que comparten el mismo espacio físico laboral con la víctima.

Además, se suman, todos aquellos casos donde el acosador se encuentra al mismo nivel o de menor nivel jerárquico en el organigrama de una empresa, al respecto una gestora jurídica de casos de acoso sexual expresó: *“...hostiga sexualmente ejerciendo una función es tu superior, tiene que ser sí o sí una persona que tenga autoridad o influencia. Ahora, ¿qué pasa? ¿Qué pasa si es mi par? por ejemplo, mi par me está acosando y tienen un tinte sexual, verdad. Entonces ahí es donde generalmente existe la equivocación mayoritaria de las usuarias, verdad, entra dentro de un acoso laboral que tiene cierta tendencia sexual o si no, entraría dentro de una figura de intento de una coacción, pero no entra dentro de acoso sexual, ¿por qué? porque no se da de un superior, se da de mi par o a veces se da del inferior, también, porque se da muchos casos también de directoras que son acosada por inferiores”* (Gestora 4).

Efectivamente para las mujeres el acoso sexual que surge a partir de una relación laboral, es siempre acoso sexual en el trabajo, aunque la legislación así no lo haya comprendido, y esto ha producido que muchas veces las mujeres que han iniciado todo el gran esfuerzo y estigma que conlleva la denuncia, obtengan como resultado una contra-demanda. *“Porque vienen muchas ya configurando el hecho de “soy víctima de acoso sexual” y no se configura dentro de lo que es un acoso sexual como lo establece el artículo. Entonces, ahí fundamentalmente donde tuvimos varias que fueron denunciadas por denuncias falsas, verdad, por la configuración, ¿por qué? porque al irse a la fiscalía ellas mencionaron ser víctimas de acoso sexual, la fiscalía misma*

ponía acoso sexual y no encajaba dentro de lo que describe ese artículo de acoso, entonces venía después una desestimación y una denuncia falsa en contra de ellas, siendo que la responsable en ese caso es el fiscal o el fiscal que caratula nula a la víctima, y entonces tuvimos muchos casos de eso, verdaderamente” (Gestora 4).

Además de la gravedad que implica la restricción del acoso sexual solo cuando es un superior jerárquico, se verifica el gran desfase entre lo que la ley establece y la experiencia que sufren las mujeres, entre lo que pasa cotidianamente sobre sus cuerpos y subjetividades de mujeres y lo que la ley dice que debe pasar.

Cabe mencionar que durante la investigación, al consultar con expertos varones³⁹ sobre este punto, generalmente no estaban de acuerdo exponiendo argumentos como: “se debe comprender nuestra cultura y que al ampliar el concepto jurídico estaríamos habilitando una avalancha de denuncias falsas”. Sobre esos argumentos surgen algunos puntos de reflexión necesaria:

1. Comprender la cultura: de este y otros estudios cualitativos, así como del análisis de los escasos datos cuantitativos resulta que, culturalmente se practica el acoso sexual y sexista en el ámbito laboral hacia las mujeres, y que esto es invisibilizado y naturalizado, y por esto más la impunidad, es que las denuncias son en extremo escasas frente a la cantidad de acoso que suceden. De lo que se desprende que justamente por entender la cultura es necesaria esta ampliación jurídica.
2. Denuncias falsas: uno de las ideas más fuertemente instauradas es que las mujeres realizan denuncias falsas sobre las agresiones sexuales. Es importante señalar que no existen estudios que puedan corroborar eso, al contrario los pocos estudios que existen demuestran que las denuncias falsas de mujeres por agresiones sexuales son ínfimas frente a las denuncias reales, y también frente a denuncias falsas de otros tipos.

Un estudio de España reveló que el informe de la Fiscalía de Violencia para el 2011, examina los datos al respecto desde 2009. De las 135.540 denuncias interpuestas en el año 2009, las supuestas denuncias falsas son 13, lo que supone el 0,0096 por ciento del total de denuncias presentadas. La propia fiscalía advierte que este número podrá variar, tan solo a la baja, cuando se dicte resolución judicial firme. De hecho, de esas 13, realmente, las comprobadas, es decir, las sentencias condenatorias por denuncia falsa en 2009 han sido 4 lo que supone el 0,00295 del total (Varela, 2010, p:60).

Este “miedo” a que las mujeres realicen denuncias falsas hacia los varones no es único de nuestro país, en un estudio sobre la Violencia de Género en el ámbito laboral en España, Varela (2010) expone:

Curiosamente, falta investigación pero el testimonio de las mujeres se pone a prueba y más parece que el objetivo central de muchos interrogatorios es perseguir denuncias falsas que hacer justicia y proteger a las víctimas. Esta forma de afrontar los procesos, que revictimiza a las mujeres, no puede justificarse por la aplicación del principio de presunción de inocencia del acusado. No se puede condenar a nadie sin pruebas, pero el Estado falla cuando no investiga. Es otro de los mitos de los últimos años: las supuestas denuncias falsas de las mujeres víctimas de violencia. Es muy significativo que un bulo como ese haya calado no solo entre la opinión pública sino también entre los responsables de impartir justicia (p.60).

³⁹ Es importante resaltar que estas consultas han sido ocasionales y que este primer paso nos permitió ver la importancia de una siguiente investigación con un enfoque hacia los varones.

La ofensa producida

El acoso es un acto ofensivo a la dignidad de las personas, esto fue planteado tanto desde el marco conceptual como desde la experiencia y percepción de las jóvenes, quienes determinaron la ofensa como elemento constitutivo del acoso sexual (ver al respecto el capítulo 2, “Imaginario en torno a la Violencia de Género en el ámbito laboral”). El Código Laboral no menciona la ofensa producida, por su parte la Secretaría de la Función Pública en su Resolución 498/2013, sí ha incorporado el elemento de la ofensa en su conceptualización del acoso sexual en los siguientes términos: *“cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un ambiente un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Sin embargo, esto rige para las instituciones públicas y no para las empresas privadas.

Incorporar el criterio de la ofensa es importante, en tanto sea eficaz para eliminar el criterio de indeseabilidad, como hemos adelantado en el marco teórico, un ejemplo es el caso de España, donde este criterio ha sido eliminado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual define el acoso sexual como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (Art. 7.1) centrándose únicamente en su carácter ofensivo.

Contemplar la ofensa como constitutiva del acoso, ayuda con otro problema que se presenta muy frecuentemente en los casos de violencia sexual hacia las mujeres, y es el hecho de que se juzga el criterio de indeseabilidad. Los expedientes judiciales de acoso sexual a los que hemos tenido acceso demuestran, que la mayoría de las veces el juicio no gira en torno a la ofensa producida, sino a demostrar si el acoso ha sido consentido, no consentido o incluso *“deseado”*, como hemos expuesto en el marco teórico, subyace la idea de igualar el acoso a conductas amorosas tradicionales⁴⁰, revisando el problema desde las ideologías tradicionales de género, en las que la mujer es la presa (pasiva) del deseo del varón (activo).

Corresponde analizar entonces ¿qué es lo que se está protegiendo? Salvaguardar a los varones de falsas acusaciones o a las mujeres de situaciones de violencia. Si bien el derecho debe tener en cuenta ambos objetivos es importante retomar la idea de qué ideas y discursos subyacen bajo la comprensión y definición de un problema. Lousada Arochena (2008) señala *“aparenta subyacer la idea de que a las mujeres les gusta ser ofendidas –una especie de reminiscencia de la odiosa doctrina de la vis grata mulieris como justificación de las agresiones sexuales–, y de ahí deban decir no para convertir un acto, en sí mismo ofensivo, en ilícito”* (p.360).

Finalmente debemos relacionar la ofensa producida con el sujeto que realiza la ofensa, que según la definición de nuestro código laboral, será siempre una persona con mucho más poder que la víctima pues es superior jerárquico, o es el mismo empleador o alguna persona con quien el empleador tiene lazos de familiaridad, se verifica entonces una gran diferencia de poder entre la víctima y el acosador. Esta relación asimétrica en la diferencia de poder jerárquico y de género debería tener un peso importante a la hora de que, quienes administren la justicia, dimensionen las verdaderas posibilidades de negarse, ceder o accionar frente al acoso, lastimosamente esto no es algo que generalmente se tenga en cuenta.

⁴⁰ Por ejemplo se trata de hacer pasar el acoso por galantería, por otro lado se ha identificado que ante la denuncia con pruebas contundentes, el acosador suele utilizar como estrategia instalar la idea de que existía una relación amorosa, o que se buscaba una “conquista amorosa”, para evadir la sanción judicial.

Apuntes en torno a la respuesta judicial

Para la mayoría de las jóvenes que participaron del estudio, la denuncia no sería una opción ante el acoso debido a varios factores: una baja credibilidad hacia el poder judicial, el reconocimiento de que la sociedad es machista y por lo tanto, que esa lógica permea a todas sus instituciones, la consecuente culpabilización de las víctimas y las sanciones y/o costos sociales que esto acarrea para las mujeres.

La encuesta encargada por la Secretaría de la Función Pública (2010) relevó que el 42.3% de las personas no denuncia los casos de acoso sexual por miedo a perder el trabajo. De manera coincidente, durante esta investigación, las jóvenes, explicaban que los costos más importantes que conlleva la denuncia, son quedarse sin trabajo o ser víctimas del acoso vengativo: *“vos entonces corrías el riesgo de que te echen si llevabas el caso a recursos humanos”* (Grupo de mayor trayectoria laboral).

“ir a trabajar porque por más que vos hagas la denuncia y en esa empresa hipotéticamente se llegue a una cuestión de vamos a llamarle la atención al señor y eso... ya va a quedar un recelo...” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

“(...) denuncia pero busca otro trabajo, no esperes que te solucionen el problema. Vas a denunciar porque está bien denunciar. En el trabajo y en la justicia. Pero no sirve de nada pues, entonces que no se quede esperando en su trabajo” (Grupo cargos gerenciales).

Esto se corresponde además, con el hecho de que la legislación laboral, en el caso de las empresas privadas, no prevé medidas cautelares para aquellas personas que han decidido iniciar una denuncia de acoso sexual. Un ejemplo de estas medidas son las que se establecen en el *Protocolo de intervención y guía de atención para casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en la Función Pública* (Resolución 498/2013): la prohibición de represalias o cualquier trato adverso que se produzca como consecuencia de la presentación de la denuncia, la adopción de medidas preventivas durante el periodo de investigación, aclarando que tales medidas no deberán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales y/o salariales.

Otro aspecto importante en relación a la denuncia, es que muchas veces se culpabiliza a las mujeres por el hecho de no denunciar, se considera que las condiciones para la denuncia están dadas para todas las personas por igual, y que la justicia actúa para corregir las desigualdades de manera neutral. Por su parte las mujeres perciben con claridad que muchas veces, llevar adelante la denuncia, implica exponerse al escrutinio público (y la culpabilización de la sociedad), ponerse en manos de un organismo que no es neutral, y que además no les dará una respuesta favorable.

“no hay seguridad de que se solucione porque la sociedad ya luego te condena. Llevar a instancias judiciales a veces es un problema más (...) es mejor quedarse callado al final, porque quedarse callado a veces es mejor o mejor salir no más de ese trabajo. Porque en mi trabajo por ejemplo sí es que pasaba eso ya decían 'por algo está pasando, no puede ser que el tipo, el hombre ya agarre y ya te acose o te insista para tener algo contigo’” (Grupo de mayor trayectoria laboral).

“(...) Yo le diría que busque otro trabajo y no sé, me siento un poco insegura con eso de acudir a la justicia porque en Paraguay la justicia es floja, ¿verdad? Y la justicia me parece que está más hecha para grupos de poder o gente que tiene cierta influencia que para el que es vulnerable” (Grupo cargos gerenciales).

“Yo si lo haría (denunciar), lo haría por lo menos para hacer el trámite, sin esperar nada. Para sentar precedente”(Grupo cargos gerenciales).

A lo enunciado por las mujeres se deben sumar otras reflexiones sobre la respuesta judicial: por un lado las sanciones son bastante bajas, si bien establece el despido del acosador, en la realidad es difícil que se cumpla, teniendo en cuenta que la ley dice que el agresor debe ser: jefe, representante del empleador o familiar de este, sobre todo teniendo en cuenta que en Paraguay muchas empresas son familiares. Si reflexionamos sobre el acoso que sufren las trabajadoras domésticas (que son quienes mayor acoso sufren y además lo viven en sus formas más brutales) la sanción jurídica que propone el Código Laboral es insuficiente.

Si bien la legislación prevé también, la posibilidad de que la persona acosada pueda acabar con el contrato, con las indemnizaciones correspondientes por el despido justificado, esto es algo mínimo. Considerando las consecuencias que tienen el acoso y el quedarse sin trabajo en un mercado laboral sumamente precario y de escasas oportunidades de inserción. Así por ejemplo, por haber aguantado un año el acoso, corresponderían 15 días de salario, aguinaldo proporcional y las vacaciones, si las hubiere. En este sentido la Resolución 472/2012 supone un avance, al establecer para el acosador empleador una multa de 20 a 30 jornales mínimos.

Los aspectos señalados a lo largo de esta apartado intentan señalar el conjunto de elementos que desalientan las denuncias de acoso sexual, en efecto las denuncias realizadas son muy escasas, en una investigación realizada en el 2014 (Mongelós, 2014) de 230 casos revisados, no se encontró ningún expediente de acoso sexual, acudiendo a otras estrategias como red de abogadas, solo se logró conocer 3 casos de acoso sexual en el trabajo, presentados en los fueros laborales, en ninguno de los casos la sentencia salió favorable a las mujeres y en dos casos las mujeres recibieron una contra demanda.

Finalmente es importante desarrollar políticas preventivas, si bien a nivel de leyes no se cuentan con las mismas, la Secretaría de la Función Pública ha desarrollado un Protocolo de intervención y guía de atención para casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en el marco de su Plan de Igualdad y No Discriminación, en este mismo sentido el Ministerio del Trabajo señala en su Resolución 472/2012 la obligación de las empresas, con más de 10 trabajadores y trabajadoras, de incorporar al Reglamento Interno: las medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el lugar del trabajo, un procedimiento explícito para los casos de denuncia, las sanciones que se aplicaran y programas de formación, educación y formación de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral.



Conclusiones

Conclusiones

El acoso sexual y el acoso sexista en el ámbito laboral constituyen formas de violencia de género, porque se fundamentan en las relaciones de poder entre los géneros. Los motivos relacionados al deseo sexual y la competitividad en el trabajo, no serían la raíz del problema, sino motivaciones subsidiarias de las discriminaciones por razón de género.

A través de este trabajo hemos observado la complejidad de la violencia de género en el trabajo y la multiplicidad de situaciones a las que se ven expuestas las mujeres jóvenes. En primer lugar, se comprueba que en los contextos laborales que hemos estudiado, tanto el acoso sexual como el sexista se manifiestan a través de las distintas tipologías definidas previamente: acoso sexual ambiental y chantaje sexual; acoso sexista, en base a los estereotipos y prejuicios de género y por motivos de maternidad y cuidados; o puede ser vengativo, una interacción entre ambos tipos. Su complejidad también se debe a que se manifiesta a través de distintas conductas (verbales, gestuales y físicas), de diferentes niveles de gravedad y desde los distintos niveles de la jerarquía (acoso descendente, horizontal y ascendente).

A partir de esto, se comprende que no existiría un perfil de acosador o de víctima definidos, ya que las causas son estructurales y podrían afectar de una u otra manera a todas las personas que integran una sociedad determinada. De ahí, que reiteremos el error de considerar el acoso únicamente como una agresión proveniente de un superior jerárquico, ya que su ejecución no se ancla solamente en ese tipo de poder. En la misma línea, no se podría hablar de un perfil de víctima porque debido a las estructuras de poder de género, todas las mujeres serían potenciales víctimas de acoso. Sin embargo, existen algunos factores que generan situaciones de vulnerabilidad, como mencionan además algunos estudios y declaraciones de organismos internacionales como la OIT. En concordancia, hemos revelado que junto con la condición de ser mujer y ser joven, interaccionan otros factores como la pobreza y la posición social y la precariedad de los contratos laborales, creando de este modo una discriminación múltiple y compleja sobre estas mujeres.

Desde su condición de jóvenes trabajadoras, las mujeres que participaron en esta investigación tenían mucho que decir sobre la violencia de género en el trabajo, independientemente de cómo la denominen. En este sentido, las jóvenes identificaron varias situaciones que se dan en el ámbito laboral que se enmarcan dentro de los conceptos de acoso sexual y sexista. Sin embargo, hemos podido constatar que hay una tendencia a denominar acoso sexual únicamente a aquellos casos más graves, dando como resultado la invisibilización de los casos menos graves pero igualmente perjudiciales para las mujeres. En cuanto al acoso sexista, pudimos evidenciar que las prácticas que podrían catalogarse como tal están altamente naturalizadas, lo cual no facilita la asunción de medidas para superar esas situaciones.

Las prácticas de acoso son percibidas como muy comunes en los ambientes laborales, lo cual exige que las jóvenes deban recurrir a una serie de estrategias que van desde los mensajes sutiles y los cambios de humor, hasta el enfrentamiento directo con el acosador, pudiendo dividirse dichas estrategias en defensivas y ofensivas. También surgió con fuerza la percepción de que el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres que son víctimas de acoso sexual. Esa culpabilización de la mujer encontraría sus bases en los estereotipos de

masculinidad y feminidad vigentes en nuestra sociedad, en cuyo marco son las mujeres las responsables de poner límites a la galantería y al instinto sexual masculino, ya que los varones, por una cuestión naturalizada, no podrían hacerlo.

Es por eso que podemos afirmar que nos encontramos ante un fenómeno complejo, cuya raíz deviene de múltiples factores que interaccionan y se refuerzan mutuamente, que son fruto del actual sistema social en el que vivimos. De hecho, resulta prioritaria una reflexión profunda sobre cómo se han construido los géneros en nuestra sociedad y la diferencia de poderes que ello implica, puesto que ante todo, la violencia de género en el trabajo responde a un sistema de violencia y dominación simbólica en términos *bourdieuanos*.

No obstante, hemos de matizar que lo expuesto hasta el momento no se circunscribe exclusivamente al ámbito de la juventud, sino que sería generalizable a todas las relaciones de género, independientemente de la clase social, edad o condición particular. Sin embargo, a través de este estudio hemos podido comprobar que la construcción social de la juventud, imbricada a las construcciones de género, producen en las mujeres jóvenes una situación de discriminación y opresión múltiples. Sin duda alguna, se trata de realidades que deberían ser analizadas de forma interseccional y tenidas en cuenta a la hora de elaborar políticas públicas orientadas a lograr condiciones de trabajo más dignas.

En cuanto a los efectos y consecuencias, se ha podido corroborar cómo la violencia de género en el ámbito laboral, es una circunstancia que perjudica gravemente a la salud de las mujeres trabajadoras, en distintos niveles de afectación y gravedad. En algunos casos las consecuencias son evidentes desde el comienzo, ya que el acoso se manifiesta bajo la forma de impartir órdenes que podrían dañar su propia salud o incluso se manifiesta a través de conductas muy violentas que ponen en riesgo la vida de las mujeres jóvenes. Sin embargo, en otros casos, este daño en su salud es retardado o diferido, y normalmente aparecen cuando ya han dejado el trabajo, pero es una consecuencia directa del mismo, y por eso se puede entender que la violencia de género es un riesgo laboral de carácter psicosocial, y por ello ha de ser prevenido con la misma intensidad que los riesgos físicos.

De necesaria reflexión, es volver a analizar la construcción del sistema sexo/género (y los dispositivos de poder a los que apela), pues se comprueba cómo no sólo es activador de múltiples violencias, sino que también magnifica y perpetúa sus efectos. En este sentido, la revictimización y estigmatización de las mujeres que son acosadas ponen en evidencia la perversidad de este sistema.

Con todo, la actual consideración a nivel socio-político e institucional que se tiene sobre la de la violencia de género en el ámbito laboral resulta ser bastante parcial respecto a lo que ocurre en la realidad. Por un lado, la nula atención que tiene el acoso sexista y la limitada consideración que se tiene sobre el acoso sexual (identificando sólo los casos más graves o que provienen de superiores jerárquicos) expresado en el insuficiente abordaje legal, y las casi nulas denuncias formales, contribuyen a la invisibilización de su alcance real y sus graves repercusiones, como el mantenimiento de las mujeres jóvenes en una posición social y económica rebajada: en la mayor parte de los casos, conllevan a la rotación femenina y el abandono de los puestos de trabajo; además de perpetuar el sexismo en las organizaciones y las discriminaciones de género derivadas, como la segregación ocupacional horizontal (barreras para el acceso a determinadas ocupaciones) y vertical (el acceso de las mujeres a los puestos de mando e influencia) y las dificultades en la conciliación laboral. De este modo, la violencia de género en el trabajo se configura como una violencia estructural.



Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Abdala, Ernesto y Cabrera, Mariana (2013). *Juventud y Empleo en Paraguay*. Asunción, Paraguay: Programa Conjunto de Oportunidades (inédito).
- Aubet, María José (coord.) (2001). *Mujer y ciudadanía. Del derecho al voto...al pleno derecho*. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.
- Barthes, Roland (2008) [1957]. *Mitologías*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Birgin, Haydée (comp.) (2000). *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Bourdieu, Pierre (2010) [1998]. *La dominación masculina*. Barcelona, España: Anagrama.
- Buendía, José (coord.) (1991). *Psicología clínica y salud. Desarrollos actuales*. Murcia, España: Universidad, Secretariado de Publicaciones.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Organismo Internacional para la Juventud para Iberoamérica (OIJ) (2004). *La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias. (LC/L.2180)*, Santiago de Chile: CEPAL.
- Contreras, Juan Manuel; Bott, Sarah; Guedes, Alessandra y Dartnall, Elizabeth (2010). *Violencia sexual en Latinoamérica y el Caribe: análisis de datos secundarios. Iniciativa de Investigación sobre la Violencia Sexual*. Recuperado de: http://www.oas.org/dsp/documentos/Observatorio/violencia_sexual_la_y_caribe_2.pdf
- Eberhard-Hodges, Jane (1996). Jurisprudencia reciente sobre acoso sexual en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(5). pp. 543- 581
- Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer. (2011). *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo*. Recuperado de: http://www.emakunde.euskadi.net/u72publicac/es/contenidos/informacion/publicaciones/guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf
- Estrich, Susan (1987). *Real Rape*. Cambridge MA, Estados Unidos: Harvard University Press.
- Femenías, M. Luisa y Soza Rossi, Paula (2009). Poder y violencia sobre el cuerpo de las mujeres. *Sociologías*, (21), pp. 42-65. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n21/04.pdf>
- Ferrer Pérez, Victoria A., y Bosch Fiol, Esperanza (2005). Introduciendo la perspectiva de género en la investigación psicológica sobre violencia de género. *Anales de psicología*, 21, (1), pp. 1-10. Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v21/v21_1/01-21_1.pdf
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA); Secretaría Nacional de la Juventud (SNJ) (2015). *Paraguay Joven. Informe sobre juventud*. Asunción, Paraguay: UNFPA.

- Foucault, Michel (2012) [1976]. *Historia de la sexualidad 1: La voluntad de saber*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Fundación Mujeres (2010). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales*. Material divulgativo. Madrid, España: Ministerio de Igualdad. Recuperado de: <http://www.igualdadnlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>
- Folguera, Pilar. (2006). "La equidad de género en el marco internacional y europeo". En Maquieira, Virginia. *et al. Mujeres, Globalización y Derechos Humanos*. Madrid, España: Cátedra, Feminismos.
- Garmendia Márquez, Martha. (2005). *El acoso sexual en el trabajo*. IUSLabor. Recuperado de: <https://www.upf.edu/iuslabor/pdf/2005-4/MarquezGarmendiaAcosoSexual.pdf>
- Giménez, Patricia (06 de noviembre de 2011). Un caso penado por acoso laboral. *La Nación*. Recuperado de: <http://www.lanacion.com.py/articulo/45988-un-solo-caso-penado-por-acoso-laboral.html>
- Gómez Bernal, Vanessa (2013). *Dis-capacidad y género: Una mirada feminista sobre la construcción social de categorías invalidantes*. Jaén, España: Diputación Provincial de Jaén.
- González Garabelli, Carlos Alberto (Ed.) (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: Centro Interdisciplinario de Derecho Social y Economía Política y Onu Mujeres.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, España: Paidós.
- INMARK, Estudios y Estrategias S.A. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados. Estudios e Investigaciones*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTAStudioAcosoSexual.pdf>
- Lousada Arochena, José Fernando (2008). "Acoso sexual y acoso sexista". En Lousada Arochena, José Fernando (coord.). *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (pp. 351-420). Madrid, España: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Lousada, José Fernando (s.f.). El principio de igualdad de sexos en la doctrina judicial social más reciente. V Escuela de Mujeres Dirigentes de UGT. UGT. Recuperado de: http://portal.ugt.org/Mujer/Escuela_Mujeres/El%20principio%20de%20igualdad%20de%20los%20sexos%20en%20la%20doctrina%20judicial%20social%20mas%20reciente%20F%20LOUSADA.pdf
- Maquieira, Virginia. (2006). *Mujeres, Globalización y Derechos Humanos*. Madrid, España: Cátedra, Feminismos.

- Margulis, Mario y Urresti, Marcelo (2008). "La juventud es más que una palabra". En Mario Margulis (edit.). *La juventud es más que una palabra. Ensayos sobre cultura y juventud*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Maurizio, Roxana. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y políticas del mercado de trabajo en América Latina. *Serie Macroeconomía del Desarrollo CEPAL*, (104).
- Millet, Kate (2010) [1975]. *Política sexual*. Madrid, España: Cátedra.
- Ministerio de la Mujer, República Dominicana (2010). *De la anécdota a la evidencia: Investigación sobre acoso sexual y acoso moral en el trabajo. Informe Final de Resultados*. Santo Domingo: CIPAF. Recuperado de: http://countryoffice.unfpa.org/filemanager/files/dominicanrepublic/informe_final_de_resultados_de_la_investigacion_acoso_sexual_2.pdf
- Miranda, Ana; Otero, Analía y Corcica Agustina (2008). "La situación social de los jóvenes: postergación y autonomía". En Agustín Salvia (comp.). *Jóvenes promesas: trabajo, educación y exclusión social de jóvenes pobres en la Argentina* (pp.89-108). Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila.
- Mongelós, Tannya (2014). *Paraguay: la reproducción de las desigualdades de género en los fueros laborales. Igualdad que produce desigualdad*. Asunción, Paraguay: CLACSO.
- Muñoz Cabrera, Patricia (2011). *Violencias interseccionales. Debates Feministas y Marcos Teóricos en el tema de Pobreza y Violencia contra las Mujeres*. Tegucigalpa, Honduras: CAWN, Central America Women's Network. Recuperado de: <http://www.cawn.org/assets/Violencias%20Interseccionales.pdf>
- OIT (2006). *Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_180838/lang--es/index.htm
- OIT (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf
- ONU Mujeres (2015). *Igualdad de género y principales brechas en Paraguay*. Asunción, Paraguay: ONU Mujeres.
- Osborne, Raquel (2009). *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona, España: Bellaterra.
- Paterson, Matthew (2007). *Automobile Politics: Ecology and Cultural Political*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pérez Fernández, Miguel (2005). *Glosario básico de psicopatología*. Salamanca, España: Amarú.
- Pérez del Río, Teresa (2009a). *La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo. La igualdad retributiva y la violencia de género*. Sevilla, España: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

- Pérez del Río, Teresa (2009b). *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Albacete, España: Bomarzo.
- Pernas, Begoña y Ligeró, Juan A. (2003). *Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo*. En Osborne, Raquel y Guasch, Oscar (comps.). *Sociología de la sexualidad*. Madrid, España: CIS - Siglo XXI. Recuperado de: http://www.gea21.com/publicaciones/acoso_sexual_en_encrucijada_entre_sexualidad_y_trabajo
- Pernas, Begoña (2001). "Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo". En Osborne, Raquel (Coord.). *La violencia contra las mujeres: realidad social y políticas públicas* (pp.53-75). Madrid, España: UNED.
- Pernas, Begoña; Román, Marta; Olza, Josefina y Ligeró, Juan A. (2000a). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid, España: Secretaría confederal de la Mujer CCOO.
- Pernas, Begoña; Román, Marta; Olza, Josefina y Naredo, María (2000b). *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid, España: Los libros de la catarata.
- Reguillo, Rossana (2012). *Culturas Juveniles, Formas políticas del Desencanto*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Rico, Nieves (1996). *Violencia de Género: un problema de derechos humanos*. CEPAL.
- Rivera Ruíz, Chepita (2011). *Violencia sexual en mujeres adolescentes, su lucha por el acceso a la justicia y costos emocionales*. Managua, Nicaragua: Colectiva de Mujeres de Masaya.
- Salud Mental Europa (2013). (coord.). *Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello! La repercusión sobre la salud mental de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo*. Programa Daphne III, 2007-2013. Bruselas, Bélgica: Comisión Europea de Justicia, Libertad y Seguridad. Recuperado de: <http://www.feafes.org/publicaciones/Violenciacontralasmujereseneltrabajo.pdf>
- Secretaría de la Función Pública (2010). *Desigualdades existentes, gestión de las personas y necesidades de capacitación de la gestión pública*. LPN n°03/2009. Encuesta realizada a funcionarios/as en general. Recuperado de: <http://servicios.sfp.gov.py/sfp/?node=page,306>
- Sheper-Hughes, Nancy (1999). "Demografía sin números el contexto económico y cultural de la mortalidad infantil en Brasil". En Viola, Andreu (Comp.) (2000). *Antropología del desarrollo. Teorías y estudios etnográficos en América Latina* (pp. 267-296). Barcelona, España: Paidós.
- Soto, Lilian (2014). *Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Información para el debate*. Asunción, Paraguay: CDE, FLOW.
- Suárez Navaz, Liliana y Hernández Castillo, Rosalba Aída (eds.) (2008). *Decolonizando el Feminismo: Teorías y Prácticas desde los Márgenes*. Madrid, España: Cátedra.

Téllez Infantes, Anastasia y Verdú Delgado, Ana Dolores (2011). El significado de la masculinidad para el análisis social. *Nuevas Tendencias en Antropología*, (2), pp. 80-103. Recuperado de:
<http://www.revistadeantropologia.es/Textos/N2/El%20significado%20de%20la%20masculinidad.pdf>

Valiente, Hugo (Ed.) (2010). *Vigilando el cumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Asunción, Paraguay: CLADEM.

Varela, Nuria. (2010). *Estudio sobre Violencia de Género: Marco Normativo y Actuaciones Sindicales*. Andalucía, España: UGT.

Wise, Sue y Stanley, Liz (1992) [1987]. *El acoso sexual en la vida cotidiana*. Barcelona, España: Paidós.

Legislación:

Código Laboral Paraguayo. Versión actualizada al año 2000.

Constitución Nacional de la República del Paraguay. 1992.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. *Suscrita tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos San José, Costa Rica de la OEA, 1969, 7 – 22, noviembre.*

Convención Iberoamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem do Pará (1994). *Suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, 1994, 6-10, Junio.*

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. *Aprobada en la Sede de Nueva York de la ONU, 2006, 13, diciembre.*

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW.

Convenio N° 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración. 1951.

Convenio N° 111 de la OIT sobre Discriminación (empleo y ocupación). 1958.

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, Paraguay.*

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas. 1948.

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (2006/54/CE). *Diario Oficial de la Unión Europea, 2006, 5, julio.*

- OIT, (2003). *Informe global La Hora de Igualdad en el Trabajo*. Ginebra, Suiza: Conferencia Internacional del Trabajo 91.a.
- Ley que aprueba el Protocolo de San Salvador (Nº 1.040/1997). *Registro oficial*, 1997, 16, abril.
- Ley que aprueba la adhesión al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Nº5/1992). *Registro oficial*, 1992, 9, abril.
- Ley que aprueba la adhesión al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nº 04/1992). *Registro oficial*, 1992, 9, abril.
- Ley que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Nº 3.540/2008). *Registro oficial*, 2008, 24, julio.
- Ley que aprueba y ratifica el Convenio Nº 100 Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Nº 925/1964). *Registro oficial*, 1964, 3, junio.
- Ley que aprueba y ratifica el Convenio Nº 111 Relativo a la Discriminación (empleo y ocupación) (Nº 1156/1966). *Registro oficial*, 1966, 10, julio.
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (3/2007). *Boletín Oficial del Estado (España)*, 2007, 22, marzo.
- Naciones Unidas (1995). *Informe de la 4ta. Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. *Adoptado mediante la Resolución 2200 A (XXI)*, ONU, 1966, 16 de diciembre.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI)*, ONU, 1966, 16 de diciembre.
- Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008 – 2017. Secretaria de la Mujer – UNFPA.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos; Sociales y Culturales “Protocolo San Salvador”. *Adoptado en San Salvador, El Salvador, OEA*, 1988, 17 de noviembre.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (OP-CEDAW). *Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ONU*, 1999, 6 de octubre.
- Proyecto de Ley de Protección Integral a las Mujeres, contra toda forma de violencia. Expediente: Nro D-1225367
- Recomendación General Nº 19: La violencia contra la mujer. *Aprobada en el 11º período de sesiones CEDAW, ONU*, 1992, 29 de enero.

Resolución por la que se aprueba el Protocolo de intervención y guía de atención para casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en la Función Pública (Nº 498/2013). *Secretaría de la Función Pública Paraguay*, 2013, 08, agosto.

Resolución sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo (1985) *de la Organización Internacional del Trabajo*.

Resolución por la cual se reglamenta el procedimiento de inspección de seguridad y salud en el Trabajo, y se sanciona la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares de trabajo en empresas y dependencias del Estado. (472/2012) *del Ministerio de Justicia y Trabajo*.

Resolución de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (48/104). *Aprobada en Asamblea General de Naciones Unidas, ONU, 1993, 20, diciembre*.



Anexo I

ANEXO I. La Experiencia Viva

A partir de las entrevistas mantenidas con las mujeres jóvenes que han sido víctimas de acoso sexual y/o sexista se expone el relato que se muestra a continuación, que representa la experiencia particular que vivieron cada una de ellas.

Los datos personales han sido omitidos y los nombres remplazados por otros ficticios con el objetivo de preservar su intimidad.

Adelaida, 26 años

En su primer empleo, cuando tenía 19 años, sufre acoso sexual ambiental por parte de su jefe, máximo cargo de la ONG en la que trabajaba. Al principio, cuando comenzó a trabajar allí tenía una relación de plena confianza y mucha admiración por él, según ella misma confiesa, *“era como un papá para mí”*. Esta relación tan cordial es la que le permite a su jefe tener un acercamiento cada vez más cercano e íntimo, sin que ella se empiece a percatar de que algo no es *normal*.

El acoso comienza de forma verbal, a veces a través del teléfono, otras en la oficina, haciéndole piropos sobre su aspecto físico y alabanzas exageradas sobre su trabajo, mostrando expresiones de cariño nada apropiadas e incluso llegando a declararle que estaba enamorado de ella, por lo cual es rechazado (*“me da asco”*, le contestó ella). No obstante, su jefe continuó insistiendo y pasó al contacto físico, que también comenzó de forma gradual: primero, acercándose excesivamente mientras trabajaban juntos, tocándole la mano, el hombro, acariciándola, hasta que un día llegó a abrazarla, momento en el cual ella se dio cuenta de lo que estaba pasando: *“yo ya entendí, ya veía venir...”*. A partir de entonces, ella empieza a sentirse incómoda con su relacionamiento y a sentir miedo cada vez que se produce un acercamiento fuera de lo estrictamente laboral.

Adelaida aguantó esta situación durante cuatro meses, hasta que un día le tocó la rodilla, cosa que le hizo explotar y tuvo que enfrentarse a él de una forma más frontal (*“yo creo que ahí recién el tipo se dio cuenta de que yo no iba a caer en lo suyo, que no era como el resto de sus secretarias, me imagino”*). Esta situación fue muy difícil de afrontar para ella, hasta que ya no pudo aguantar más y renunció a su empleo: *“yo no sé de dónde saqué todo el valor porque yo antes no era así”*.

También le ha tocado vivir otras situaciones similares en otros trabajos, como recibir halagos y regalos de sus compañeros o solicitudes continuas de citas, lo que ha podido ir enfrentado con sus propios recursos, puesto que después de esta experiencia ya se muestra más reticente y desconfiada a la hora de trabajar con los hombres:

“Tal es así, que hasta hoy que conseguí este trabajo después de muchísimo tiempo de no trabajar, por la facultad más que nada, soy la mujer más feliz del mundo porque mi jefa, dueña de una empresa, es mujer. Y soy la mujer más feliz del mundo, y no me quiero mover de ese trabajo nunca, siendo que antes cuando yo llegaba a un lugar quería salir volando porque era un jefe hombre. Siempre tuve ese sentimiento y eso yo sé que es obvio que me pasa por eso. Porque desearía que por el resto de mi vida no vuelva a tener una experiencia así. Porque es muy feo”.

Liana, 30 años

Ha sufrido varias experiencias de acoso sexual trabajando como empleada doméstica, en la forma de intercambio o chantaje sexual. La primera vez que le ocurrió fue acosada por su compañero de trabajo, el chofer de la casa en la que trabajaba. Él le invitaba continuamente a salir, le esperaba fuera del trabajo, insistía para llevarla a casa, la persuadía para llevarla a los reservados con la excusa de que sólo era para charlar e incluso llegó a ofrecerle dinero a cambio de tener relaciones sexuales con ella. Ella intentaba esquivarle con los pocos recursos con los que contaba, porque según confiesa, no identificaba muy bien qué es lo que le estaba pasando, porque aún era muy joven e inexperta en cuestiones sexuales: *"te mienten, saben cómo engañar a las personas"*. Finalmente, acaba siendo violada por su compañero y queda embarazada, por lo que tuvo que abandonar su trabajo.

También ha sufrido otras experiencias de acoso por parte de sus patrones y los hijos de éstos, que aprovechaban cuando la patrona no estaba en casa para besarla, tocarla y manosearla, le pedían que se agachara para poder observarla y continuamente le decían que querían mantener relaciones sexuales con ella. El chantaje se daba en forma de amenaza de despido o de no pagarle para que accediera a sus pretensiones. Otras veces las propuestas consistían en ofrecerle dinero: *"ellos te piden que salgas con ellos y te ofrecen una suma, una cantidad que no existe, entonces tenés que procurar de... no sé, de aceptar o qué se yo"*. En alguna ocasión se vio obligada a aceptar la propuesta, pero luego no le correspondieron pagándole lo que habían acordado. En todos los casos en que sufrió acoso, tuvo que abandonar el trabajo por este motivo.

Ella confiesa que lo que más le dolió de todas estas situaciones, a pesar de la brutalidad del acoso padecido, tiene que ver con su libertad personal y la expectativa de poder realizarse profesionalmente: *"eso fue lo que a mí más me dolió, de que vos te vas a trabajar para tener un bienestar, poder solventar algún gasto de la casa, del estudio y vienen y te arruinan la libertad que tenés, verdad, de poder hacer lo que uno quiere"*.

Sabrina, 21 años

El ambiente laboral en el que se desenvuelve Sabrina está bastante masculinizado y resulta, cuanto menos, complicado. Según nos refirió, desde que se insertó en su puesto de trabajo ha sufrido múltiples situaciones de acoso sexual por parte de algunos de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo. Además de verse expuesta a otras formas de hostigamiento laboral, tanto por parte de hombres como de mujeres.

En lo que concierne al acoso sexual, en la mayoría de los casos se tratan de hechos puntuales, pero que dada su gravedad se pueden calificar como acoso. Las experiencias más graves tienen que ver con amenazas y persecuciones fuera de la oficina, propuestas tanto explícitas como implícitas de chantaje sexual a cambio de conseguir un contrato estable y acoso sexual ambiental por parte de sus pares para conseguir tener relaciones íntimas con ella (le llamaban por teléfono y le hacían preguntas personales e íntimas, como qué llevaba puesto: *"¿qué tenés puesto ahora?"*, *"¿ya estás en pijama?"* o *"¿cómo dormís vos, desnudita?"*). En principio, su reacción siempre fue intentar de justificar estas conductas o tomarlas en broma (*"yo siempre busco justificar para tratar de hacer pasar y sentirme mejor, entendés, porque vos decir que te están acosando no da gusto"*), hasta que existió un acoso demasiado frontal y tuvo que enfrentarse directamente a los acosadores. En estos casos, contó con el apoyo de su jefa para poder solventar con éxito las situaciones a las que se vio expuesta: *"Enfrenté sola, pero viste cuando te dicen 'si pasa algo más, puedes contar conmigo', entendés, ya... [suspira], alivias la cara y ya te vas (...). Entonces ahí uno se anima"*.

Actualmente continúa trabajando en el mismo lugar, y aunque estas situaciones han cesado, continúa estando expuesta a un ambiente laboral totalmente sexista, en el que el acoso sexual se produce de forma generalizada, como *“un ambiente que se respira en la oficina todos los días”*. Algunos de sus compañeros realizan continuamente chistes y bromas sexuales, comentarios insinuantes, hacen gestos y muecas obscenas, lo cual resulta llegar a ser muy ofensivo e irritante: *“Pero tiene eso, o sea, no es solamente que te acosen, que te manden mensajes, que te llamen, que te esto, que te inviten a salir, que te amenacen con buscarte donde estés... No, que también todo el día, que te estén ahí hablando de teta, de culo, de pilin⁴¹, de quiero coger, del video porno que vi la otra vez...”*

Estas conductas, a veces se dirigen a ella y otras veces al resto de sus compañeras mujeres y, según interpreta, están hechas con una doble intención, porque *“nadie hace un comentario así para tirar al aire nomás, si vos hacés es para tirar un mensaje”*. Pero ante estas actitudes, su reacción es hacer pasar porque, según sus propias palabras, es *“lo humanamente aceptable para mí”*.

Aurora, 23 años

Comenzó a trabajar con un profesor de la universidad en su despacho privado. Él es bastante mayor que ella, una persona muy influyente en el país y según nos relata, muestra unas actitudes muy sexistas y machistas. Su relación laboral al principio fue bastante *armónica*, hasta que Aurora considera que comenzó a acercarse a ella demasiado: la observaba excesivamente y le hacía comentarios sobre su cuerpo, empezó a tomarse excesiva confianza en las conversaciones, le piropaba, le decía cosas con doble sentido y comentarios insinuantes, le invitaba a cenar y a tener encuentros fuera de la oficina e intentaba persuadirle con viajes y otras ventajas laborales. También, durante el trabajo le exhibía fotografías de mujeres y de contenido pornográfico y se acercaba demasiado físicamente, llegando en algunas ocasiones a abrazarla.

En varias ocasiones, a raíz de los consejos de su hermana, ella intentó hablar con él y explicarle claramente las conductas que le molestaban, pero él trataba de minimizar y quitarle importancia a lo sucedido, *“trataba de arreglar las cosas a su modo”*. A partir de ahí, se *tranquilizó* por un tiempo, hasta que de nuevo comenzó con sus pretensiones.

Ella aguantó durante dos meses, hasta que una vez la volvió a abrazar utilizando la fuerza para que no se moviera, momento en el que ella le empujó y salió corriendo de la oficina. Nunca más se fue a trabajar, ni siquiera llegó a cobrar el sueldo que le correspondía.

Ella confiesa que esta situación le afectó bastante, que en su momento no supo ni cómo reaccionar, que se deprimió y ni siquiera quería hablar sobre el tema. Lo que más le molestó de todo es que le hizo sentir como si fuera un objeto sexual:

“... lo peor es que me hace sentir como si fuera que no sea una persona, o sea, como si fuera una escultura que esté parada en su oficina y que sirva solamente para que él se pueda deleitar de cualquier modo con la presencia de otra, entendés, porque eso es lo que él busca”

⁴¹ Pilin: pene.

Gilda, 21 años

Gilda trabaja como pasante en una institución pública muy masculinizada. Prácticamente desde que comenzó a trabajar, un superior jerárquico le acosa sexualmente a través del chantaje sexual, aunque las propuestas fueron formuladas de forma implícita: al principio intentó granjear su confianza, le decía piropos y cosas con doble sentido, le preguntaba por cuestiones personales y sobre su vida privada, le hacía regalos y comenzó a llamarle y a escribirle mensajes fuera de la oficina, aún cuando ella nunca le dio su número de teléfono. En una ocasión, incluso le llegó a plantear qué es lo que ella sabía hacer para que sea mantenida en su puesto de trabajo.

El incidente que hizo saltar las alarmas, cuando *“pasó de la raya”*, fue cuando le hizo un regalo y le pidió que guarde discreción, lo que ella pudo interpretar, después de hablar con su jefa, que era con la intención de pasar a algo más, por lo que decidió devolvérselo. Ante su negativa, el hombre tomó represalias y dejó de hablarle por unos días. A raíz del acoso sexual, en varias ocasiones se planteó dejar su trabajo: *“a mí me daban ganas de salir corriendo de ahí, porque yo decía: Dios mío, soy re-nueva, estoy hace un mes y ya estoy viviendo de todo por ahí”*, pero fue algo que logró manejar, en parte gracias a los consejos de su madre (*“ella lo que siempre me dijo es que sea diplomática, o sea, que actúe siempre diplomática hasta que no pase la raya”*). En la actualidad, sigue trabajando en la misma institución porque con el apoyo de su jefa consiguió apaciguar al acosador; ahora se siente a salvo, pero teme por su futuro porque es probable que la jefa se vaya y no esté ahí para protegerla.

Ante la situación ella se siente muy ofendida, sobre todo porque interpreta que el acoso sexual está coartando sus expectativas profesionales: *“a mí me incomodaba muchísimo, porque yo me iba para trabajar y no para ir a conseguir ningún novio o algo ahí, verdad”*. Sin embargo, nunca ha pensado en denunciar ni en contar su experiencia a algún organismo oficial, porque percibe la existencia de una ideología muy machista en su institución, según la cual, las mujeres interpretarían estas situaciones de una forma exagerada: *“si vos acusas de repente queda mal el jefe, verdad, pero quedás peor vos porque vos sos la exagerada, entre comillas, o vos sos la... ¿cómo es que se dice? Jagua`i⁴² se dice, verdad”*.

María Julia, 26 años

Era el primer trabajo de María Julia, cuando entró a trabajar en una institución pública. A pesar de su corta experiencia, tuvo que enfrentarse a dos tipos de acoso sexual: por un lado, el *“pan de todos los días”*, un acoso ambiental cotidiano y continuado, en el que sus compañeros y superiores le miraban, le decían piropos y en algunos casos supuestamente pretendían ofrecerle ayuda para obtener un nombramiento. Esta situación hizo que ella se acompleje y se vuelva *cachafá*⁴³ cambió su forma de vestir, usando pantalones de tallas más grandes y camisas anchas, no se maquillaba. Estos comportamientos y actitudes le molestaban, pero consideró que era algo normal que tenía que aprender a manejar sola y acostumbrarse a ello.

Por otra parte, la segunda experiencia que relata, a la que sí otorga mayor importancia, pues la que experimentó con mucho miedo, fue cuando entró sola al despacho de uno de sus superiores, y éste comenzó a hacerle preguntas personales y se le insinuó sexualmente, cuestión que ella trató de zanjar con las respuestas. El señor la encerró en el despacho y se

⁴² *Jagua`i*: su traducción literal es *perrito*, pero se utiliza para designar a las personas que por cualquier cosa *ladran*, como las que se quejan por todo. También se utiliza en el verbo *yaguarear*, que significa *delatar a alguien*.

⁴³ *Cachafá*: desarreglada.

acercó de forma excesiva a la vez que le susurraba cosas, momento en el cual ella salió corriendo del despacho y le cuenta a su jefe inmediato. El jefe y sus compañeros de trabajo, minimizaron esta situación, se rieron de ella y le dijeron que era algo normal que él siempre hacía, *“fue así como que ni bola, o sea, ni caso a lo que yo consideraba que alguien me faltó al respeto”*, pero aun así le ofrecieron su apoyo para que no le volviera a pasar.

Ante esta situación, ella se sintió culpable, pensó que había sido un error suyo por haber entrado sola al despacho del acosador e incluso dudó de que hubiera sido provocado por su forma de vestir. Finalmente, interpretó que no había estado a la altura, que tenía que adaptarse mejor a las circunstancias y lidiar con este tipo de situaciones: *“como yo también era nueva, verdad, sí dije: bueno, qué pérdida estoy, yo nomás no sé manejar las cosas”*. Esta situación no se la contó a nadie de su entorno más cercano, por temor a que su familia o pareja no la dejaran volver a trabajar allí. Poco después, dejó el trabajo por otras cuestiones laborales: *“no fue un motivo para que yo diga de salir. (...) Al final, como dicen, aprendí a manejar, me hice una más dentro del ámbito de trabajo público. Creo que eso es todo”*.

Selma, 18 años

Tuvo varias experiencias de acoso sexual desde muy jovencita, trabajando como empleada doméstica. En la primera de las casas en las que trabajó, fue acosada tanto por el patrón como por su hijo. El patrón quería tocarle, le ofrecía dinero para acostarse con él: *“nomás me tentaba, pero se tranquilizaba más porque su señora estaba mucho”*. Pero en el caso del hijo no tuvo tanta suerte. A pesar de que era casado, normalmente éste se quitaba la ropa en su presencia para mostrarle sus partes íntimas o le enseñaba el dinero que tenía para que se acostase con él. Una noche en una fiesta ella cree haber sido drogada, y en un estado de semiinconsciencia la violó y quedó embarazada; a pesar de ello, tuvo que quedarse trabajando allí porque no tenía recursos para salir. Ella se lo contó a sus patronas pero no creyeron que su hijo pudiera haber hecho algo así, hasta que le hicieron las pruebas correspondientes. Finalmente presentó denuncia por violación con el apoyo de su abuelo, pero la obligaron a abortar, que era su principal prueba y perdió el juicio.

También ha pasado por otras experiencias de acoso sexual y acoso sexista en varios de sus trabajos. En estos otros casos, le manoseaban, le tocaban los pechos, las nalgas. Mientras hacía su trabajo, venían por detrás, le agarraban y le querían besar, le tapaban la boca para que no dijera nada. En uno de los casos, el patrón llegó incluso a meterse varias veces en su cama para manosearla. Siempre que ha intentado contárselo a las patronas nunca le han creído, sino que han salido en favor de sus maridos, salvo en el último caso, que la señora se daba cuenta de que su marido se iba por las noches y la misma señora empezó a llavear la habitación de Selma. En todas estas situaciones, ella siempre optó por salir pronto del lugar, puesto que ya tenía la experiencia previa del primer trabajo: *“yo lo que hago es salir yirme nomás; no me importa si quedo mal, si dejo de balde, no me importa, porque yo sé que hice lo correcto antes de que me pasara lo peor”*.

Todas estas experiencias fueron muy duras para ella y quedó muy afectada psicológicamente, llegando incluso alguna vez a la depresión y al intento de suicidio. Aunque en la actualidad logró reponerse de estas situaciones, una de las secuelas que aún perduran en ella es el miedo de volver a trabajar: *“Me agarró un miedo ya, un miedo enorme. Eso me da, quiero quedarme nomás en mi casa, no quiero más trabajar”*.

Irene, 28 años

Mientras trabajaba como empleada doméstica, Irene ha sufrido tres experiencias distintas de acoso sexual ambiental, es decir, aunque el acoso proviniera por parte de sus jefes, nunca le ofrecieron propuestas de intercambio. La primera vez que le ocurrió vino por parte de su patrón, un señor muy mayor que estaba enfermo, que quería manosearla mientras desempeñaba sus tareas. Ella se lo contó a la patrona, la cual le restó importancia al asunto, normalizando totalmente la situación, diciendo que era por la medicación, *“no, no tenés que hacerle caso nomás, porque como es diabético a veces ya pierde su... mentalidad”*. Al final acabó dejando el trabajo por miedo a que su marido se enterara y dudara de ella.

En otro de sus trabajos, el acoso también vino por parte de su patrón, quien intentó en varias ocasiones tener relaciones con ella: le agarraba por detrás, intentaba manosearla, le hacía insinuaciones sexuales, la amenazaba. Ella se defendía como podía, explicándole que no quería acceder y a veces incluso tuvo que defenderse físicamente dándole codazos para apartarlo. En este caso, también se lo contó a la patrona, quien la culpó, diciéndole que era ella la que lo provocaba. Aún así siguió trabajando en el mismo lugar. La última vez, ocurrió en una casa donde el patrón intentaba también mantener relaciones con ella: éste le agarraba de la mano, le acariciaba, le toqueteaba, le besaba e incluso llegó a utilizar la fuerza (empujones, acorralamientos). El acoso fue en escalada y una vez llegó a intentar sacarle la ropa a la fuerza y hubo un intento de violación. En este caso, el hijo les sorprendió y fue quien se le contó a la madre, que habló con el marido para que no volviera a hacerlo y continuó trabajando allí durante algún tiempo más.

Para enfrentarse a todas estas experiencias, Irene encontró un apoyo muy grande en su madre, que fue quien desde muy temprano le precavó al respecto: *“mi mamá siempre nos ha enseñado cómo protegernos de nuestros patronos que quieren propasarse con nosotros”*. En la actualidad, trabaja en una fábrica con muchos varones, pero según ella, está libre de esta situación porque no se relaciona para nada con ellos, *“yo espero que ellos salgan de la fábrica, dejen de producir y después yo entro, para que no haya problemas”*.

Inés, 21 años

En su primer trabajo como empleada doméstica, fue acosada a través del chantaje sexual por parte de su patrón. La señora de la casa trabajaba por las noches, momento en que él aprovechaba para acosarla a escondidas de su esposa: habitualmente, le seguía cuando trabajaba, molestándole en el desempeño de sus funciones, quería tocarle, abrazarle, le ofrecía dinero a cambio de que se acostase con él y que no le contara a su esposa, mostrándole incluso la plata. Le atacaba, forcejeando con ella y tapándole la boca para que no gritara. Él insistía a pesar del rechazo manifiesto que ella mostraba: *“yo estoy trabajando, para eso vine a trabajar, para no meterme con un señor ajeno”* le decía. También le seguía los sábados fuera del trabajo, en su día libre. Estuvo tres años soportando el acoso de ese señor, hasta que una de esas noches el asalto fue más brutal y la intentó violar. Por suerte, ella pudo escapar; con excusas salió de la casa y pidió auxilio a una vecina, quien la ayudó para conseguir otro trabajo. Salió con lo puesto, dejó toda su ropa y todo allí. Esta situación fue muy traumática para ella, le provocó sentimientos de inseguridad y pérdida de confianza, sobre todo con el sexo masculino: *“después me quedé traumada... no sé, no confío más en nadie luego, en los hombres. Ni en mi marido no confío más”*.

Tiempo después, tuvo otra experiencia de acoso sexual con otro de sus patronos, quien también le *hinchaba* (tocamientos, abrazos y le pedía mantener relaciones con ella), pero en este segundo trabajo no aguantó mucho, estuvo sólo dos meses, porque ya aprendió que es

mejor dejar a tiempo el trabajo.

En ninguno de los dos casos habló con nadie sobre el tema, únicamente con su familia, pero considera que ahora sí tiene las herramientas para romper ese silencio porque, según su experiencia, el silencio es el culpable de que pasen estas cosas: *“entonces me callé nomás y por eso es lo que [pasa], porque se callan muchas cosas pasan. Así es, y muchas cosas más van a pasar si es que seguimos así”*.

Soraya, 32 años

Soraya tenía 25 años cuando sufrió acoso sexista por parte de su jefe, socio de la ONG en la que trabajaba como técnica de campo. Este era un entorno totalmente masculinizado, en el que además de sufrir el acoso de su jefe, tuvo que aguantar los menosprecios de sus propios compañeros de trabajo e incluso de las personas a las que prestaba los servicios de la ONG. Desde el primer momento, le hicieron notar que ese no era su sitio, que si estaba allí era porque la agencia financiadora del proyecto le había pedido que hubiera una mujer, que estaba allí para completar. Dentro de la oficina, con el resto de compañeras se sentía bien trabajando, pero cuando tenían que ir al campo es donde ella se sentía discriminada: *“realmente es difícil estar entre varones trabajando y sentir esa presión de que vos sos mujer, verdad, es como que te discriminan un poco”*.

El acoso que sufrió consistía en una serie de conductas y actitudes que ponían de manifiesto que ese no era su lugar, porque estar en el campo no era un trabajo para una mujer. Por ejemplo, siempre le hacían notar esa división entre lo que ella podía y no podía hacer por ser mujer, o le mostraban una concepción estereotipada de la mujer, de que siempre trae problemas: *“pea voi la problema la kuña ya jaguerekoro ñande trabajohápe, siempre problema oguereko...”*⁴⁴ Otro de los comportamientos que tenía su jefe era que se mostraba muy impaciente y autoritario con ella, o no la tomaban en serio realizando su trabajo: *“Kuña pe ingeniera ‘ipio”*⁴⁵. Por toda esta persecución, ella ya tenía miedo incluso de faltar al trabajo si alguna vez tenía algún problema con su hija, porque su reacción era siempre la misma: *“por culpa de tu hija otra vez, para eso tenemos una mujer con nosotros, las mujeres siempre tienen problemas”*.

Pero esta situación se intensificó cuando ella quedó embarazada, pues su jefe empezó a hacerle directamente comentarios discriminatorios en función de su embarazo que a ella le resultaban más ofensivos: *“cómo te vas a embarazar estando en este trabajo, vos tenés que saber que estás en el campo y que este trabajo requiere de esfuerzo físico, de muchas cosas, y vos embarazada no vas a poder hacer este trabajo”* o *“vos seis meses y ya no venís, seis meses de embarazo y ya no te quiero ver por acá”*; se refería a ella de una forma totalmente despectiva, *“ahí aguanta la gorda”*, e incluso la culpaba por todos los infortunios que les sucedían, porque bajo su punto de vista, ella era yeta⁴⁶ por estar embarazada. También le decía que para estar en ese trabajo tenía que ser *Kuña Kuimba ‘é*⁴⁷, *“Kuña Kuimba ‘e, tenía que ser ponerte lo pantalones y trabajar y entonces ‘acá gordura, acá pachá”*⁴⁸, *acá embarazo no tiene que haber”*. Le decía las cosas públicamente, en forma de bromas pesadas o comentarios a los otros compañeros para que ella los escuchara indirectamente: *“hacía escuchar que las mujeres siempre estorbamos,*

⁴⁴ *“Ese siempre es el problema de tener mujeres en el trabajo, ellas siempre tienen problemas”*.

⁴⁵ El sufijo *i* en guaraní es diminutivo, y dependiendo del contexto es despectivo, como en este caso que se refiere, despectivamente, a que es una mujer ingeniera, por tanto es menor para ellos.

⁴⁶ *Yeta*: objeto o persona que trae mala suerte.

⁴⁷ Mujer que actúa como un hombre o que asume su posición, la jefa de la casa por ejemplo. La traducción literal sería: mujer-hombre.

⁴⁸ *Pachá*: inútil, perezoso o perezosa.

porque somos yetas o porque una embarazada es una yeta, porque un día se pinchó nuestra rueda, verdad, y me dice por ejemplo `yeta, yeta la mujer pea voingo oguereko kuña hygueguasúva jagueruro ñanendive...`⁴⁹”.

Además de estos comentarios, su comportamiento se volvió más brusco, *“ya me hacía la vida imposible”*; llegando incluso a imponerle órdenes que ponían en riesgo su salud: la hacía caminar más de siete kilómetros bajo condiciones de lluvia y viento, o bajo el calor muy fuerte, aún sabiendo que estaba embarazada; o la obligaban a que manejara semillas con compuestos químicos (*“peango ndere ´umoair”*⁵⁰).

A partir de esas situaciones el grupo se fue dividiendo entre ella y algunos compañeros y compañeras que la apoyaban y le insistían para que no renunciara, y el jefe y otros compañeros que se sumaban al acoso y la hostigaban del mismo modo (*“vos no vas a andar acá”, “no, porque sos demasiado flaca”, “no, porque la campaña es la campaña, en el campo la mujer tiene que tener fuerza, tiene que tener músculo”*). Esta actitud sexista a veces también provenía de los hombres con los que trabajaba en el campo: *“que po una mujer va a venir a trabajar con nosotros acá en el campo, qué es lo que me va a venir a enseñar”* o *“mba`eichagua Ko`a Kuña oikóva péicha”*⁵¹.

Todo este cúmulo de situaciones, le hicieron sentirse muy mal, creándole un sentimiento de culpabilidad por las cosas que tenía que hacer y que por su embarazo no podía: *“ahí sí dije: capaz ellos tienen la razón y yo nomás no me estoy dando cuenta”*. Aunque ella tenía claro que este comportamiento tenía la finalidad de que se pusiera nerviosa y terminara renunciando, puesto que su embarazo realmente no le impedía realizar bien su trabajo, terminó sintiéndose como una carga para el resto del grupo: *“Yo me sentía como una carga, ya no me hallaba más, ya no me gustaba más, porque yo sentía que ellos ya no me querían, que lo que yo hacía normalmente ya no estaba bien”*.

Estuvo trabajando y soportando el acoso de su jefe durante cuatro años, y finalmente optó por renunciar a los siete meses de embarazo, porque, según sus propias palabras, *“yo no quiero que mi hija lleve todos estos nervios que tengo por dentro”*.

Amelia, 26 años

Cuando tenía 21 años sufrió acoso sexual ambiental por parte de su jefe, el gerente de la empresa donde trabajaba. Este señor tenía más edad, era familiar del dueño y amigo del padre de Amelia. Al principio, tenían una relación cordial y de confianza, le hablaba de temas muy abiertos, usando su mismo lenguaje, de temas actuales, de fiestas. Buscaba el momento en que se quedaban solos para llamarle y hablarle. Le hablaba demasiado, siempre desviando las conversaciones hacia el tema sexual, poniendo ejemplos sexuales sobre ellos dos. Ella quería escapar de la conversación y no podía. Esta relación cercana es la que le permitía al señor, tener un acercamiento cada vez más íntimo, sin que la joven percatara que algo no estaba bien. Un día, él la estaba consolando por un negocio que había salido mal, se le acercó demasiado y le besó en la frente. Ella se quedó paralizada e intentó escapar de la situación restándole importancia: *“bueno, acá no pasó nada”*. Entonces, él se le abalanza para besarla, ella desvía la cara y le besa en el cuello. Sale del despacho corriendo y le cuenta a un compañero de trabajo y a su padre, que le ayudan a enfrentar la situación. Al final, tuvo que

⁴⁹ *“Siempre es mala suerte traer con nosotros a una mujer embarazada”.*

⁵⁰ *“Eso no vas a comer”.*

⁵¹ *“Qué clase de mujer son estas mujeres que andan/trabajan de esta manera”.*

abandonar su trabajo, en parte porque el dueño de la empresa no le creyó.

Aunque recae fuera de nuestro ámbito de estudio, Amelia sufrió otra situación de acoso en el ámbito educativo. En esta ocasión, Amelia estaba embarazada cuando fue a rendir a uno de sus exámenes finales. El profesor que le tomaba la lección, intenta obstruir su rendimiento, no dejándole el tiempo estipulado para prepararse. Tras discutir un tiempo sobre por qué no la dejó prepararse, comienza a hacerle preguntas personales y preguntas que nada tenían que ver con el tema del examen, hasta que ella quedó completamente aturdida y él se ofreció a ayudarla para el examen, pidiéndole su número de teléfono para tomar un café y poder discutir su nota final. No le importó que estuviera embarazada ni tampoco que estuviera casada, insistió tanto que ella terminó dándole su número y lo anotó en la planilla del examen. Ella llamó a su padre, quien se presentó de inmediato en la sala, armó un escándalo, hubo forcejeos e incluso uno de los alumnos que estaba de testigo rompió la planilla para que no hubiera pruebas. Ella denunció este suceso ante el decano, pero el profesor lo negó todo y no hubo nadie que se pusiera de su parte, ni los alumnos que estuvieron de testigos ni el resto de profesores que le aconsejaban que lo dejara, *"mirá yo te cuento, que te tranquilices porque no van a conseguir nada"*. Al final, la universidad no hizo nada al respecto, este señor quedó en la impunidad total y Amelia se quedó sin recibir la justicia que anhelaba: *"o sea, yo soy nada, yo soy nada para la universidad"*.

Gloria, 28 años

Era su primer día de trabajo como secretaria personal en una institución pública, cuando fue acosada y chantajeada sexualmente por su jefe. En principio, tenían un acuerdo verbal y estaba esperando su nombramiento. El acoso tuvo lugar en una quinta apartada en el campo, porque su jefe le había persuadido y engañado para ir a ese lugar a enseñarle como sería su trabajo. Puesto que ellos ya se conocían de tiempo, ella confió en él plenamente: *"le conocía de hace 6 años o así cuando él me ofreció el puesto, verdad, y... evidentemente no le conocía tanto"*. Desde el primer momento en que se quedaron solos, ya se fueron dando una serie de situaciones en las que ella se siente incómoda; empezó agarrándole de la mano, haciéndole preguntas personales, comentarios románticos y halagos que, poco a poco, fueron subiendo el tono de la conversación. Mientras flirteaba con ella, intentó besarla en varias ocasiones, pero ella logró esquivarle. Luego, mientras le estaba mostrando la casa, intentó buscar una cercanía física, intentaba besarla, le apretó contra los estantes. Después de la cena empezó directamente a hacerle propuestas relacionadas con la ayuda económica y con prosperar laboralmente y *"ya empieza a pasarse de la raya"*: empezó con tocamientos, en la pierna, en la espalda y llegó incluso a meterle la mano debajo de su ropa. Y ahí es cuando la asaltó sexualmente, se tiró sobre ella y empezó a besarla. En mitad de la noche le sorprendió en su habitación para tener relaciones con ella; ella intentó sin éxito trancar la puerta y llamar a alguien para pedir ayuda, pero no consigue esquivar los tocamientos de su jefe. A la mañana siguiente, mientras desayunaban, ella le planteó que no se sintió cómoda con el trato que estaba teniendo y que sólo estaba interesada en trabajar y no en mantener ninguna relación con él. A lo que él siguió con manoseos, *"tampoco es que escuchaba el rechazo sino como que él estaba en su burbuja de egolatría, no sé qué es lo que es..."* y en determinado momento le pidió que se fuera porque *"no iba a poder soportar estar conmigo otra noche sin tocarme"*.

De vuelta al lugar de trabajo, ella sintió la imposibilidad de seguir trabajando con él. Al principio presentó excusas para faltar al trabajo, pero a los pocos días terminó renunciando. Le comentó a algunos compañeros y amigos que le aconsejaron que aguantara hasta que obtuviera su nombramiento y que luego pidiera un traslado (es lo que habían hecho otras chicas, porque ya era famoso el acosador). También le animaban a que denuncie, pero nadie le daba muchas esperanzas, puesto que era una persona con poder. La reacción de su

entorno, cuando se enteraron del hecho, fue culpabilizarla de vuelta. Le recriminaban que cómo fue capaz de exponerse a esa situación, o por qué no reaccionó de manera distinta. Ella encontró diferencia entre el trato que recibió por parte de mujeres y de hombres: las mujeres eran más comprensivas y tenían más cuidado a la hora de aconsejarla, pero los hombres como que volvían a culpabilizarla de nuevo o excusaban al señor: *"ay, pero vos luego sos así muy linda, quien no se va a querer tirar encima tuyo"* le solían decir.

Finalmente, ella optó por acudir a una ONG en busca de ayuda, de la que recibió información sobre cómo actuar y apoyo emocional. Tras esto, se fue a la fiscalía a presentar su denuncia, en la que recibió un trato, según su propia percepción, fingido y forzado, y donde no se hizo nada por ayudarla: *"es como una ilusión, no es que esté funcionando realmente el sistema legal en eso, no están investigando realmente, no se van hasta el fondo del asunto"*. Como el caso se hizo público, tuvo que soportar la revictimización y estigmatización a través de los medios de comunicación, vivió paralelamente un *"juicio social"*. Finalmente su caso se desestimó, según ella, *"todo queda en el opareí"*⁵².

Gloria quedó bastante afectada y después de este episodio nunca más quiso buscar un trabajo, para no tener que estar en situación de subordinación con ningún otro hombre. Le creó muchos sentimientos de inseguridad y a partir de entonces, confiesa que siempre se encuentra a la defensiva. Pero a pesar de toda la experiencia vivida, declara que sí volvería a presentar la denuncia, pues aunque no logró nada, por lo menos sentó un precedente: *"el acto mismo de hacerlo ya te da mayor seguridad, verdad, que por lo menos pudiste decirlo"*.

Alicia, 22 años⁵³

Hace dos años, fue acosada sexualmente por su jefe, el gerente del supermercado donde trabajaba como anfitriona del parque infantil. Él era una persona joven y casada, pariente de los dueños del supermercado. El acoso comenzó de forma sutil, intentando entablar conversaciones con ella y a través de comentarios que resaltaban sus atributos físicos (piropos, exagerados cumplidos, comentarios sobre su vida personal y de su novio). También le perseguía a través de *Facebook*.

Luego pasó con los acosos de forma más directa, dando una evidente muestra de interés por ella: *"le repetía lo hermosa que era, que tenía buen cuerpo, que feliz sería el hombre que la tuviera.... Lo hacía frente a otras compañeras de trabajo e incluso frente a clientes, incomodándola, exponiéndola a las críticas del resto"*. Actuaba con la *"actitud típica de persona celosa"*, le preguntaba quién era la persona que la traía o recogía del trabajo, la recriminaba cuando hablaba con clientes hombres que llevaban a sus hijos al parque, e incluso llegó a prohibirle que almorzara con sus compañeros de trabajo. Pero el acoso más grave tenía lugar en privado, puesto que el parqucito estaba en un lugar apartado y *"generalmente él creaba el momento"*. Él iba a buscarla cuando estaba sola y le decía cosas, le pedía citas y encuentros fuera del trabajo, la llamaba por teléfono, le hacía señas y muecas obscenas. Ella rechazaba sus propuestas, pero él siguió insistiendo con comportamientos más graves como rozarse con su cuerpo cuando pasaba cerca, procurando tocarla con cualquier pretexto, le hablaba excesivamente cerca, le tocaba el brazo, la cara y la tomaba de la cintura. Mientras trabajaba le controlaba de forma excesiva, a través de las cámaras de vigilancia o por los pasillos. Ella tenía una actitud siempre alerta y defensiva, tratando de eludirlo.

⁵² "Terminó en la nada".

⁵³ La información sobre este caso nos llega de forma indirecta, a través de la entrevista mantenida con la Abogada 3, puesto que la joven quedó tan afectada que no quiso participar en la investigación.

Debido a su rechazo, su jefe se enojaba y empezaba a maltratarla de forma sexista (acoso vengativo), le gritaba *“no hacés nada bien”, “sos una inútil”* o *“vos no sos nadie acá, yo te voy a sacar cuando quiera acá de la oficina”*. Después le asignó más tareas que las propias del puesto (manejar la caja del súper, realzar presupuestos y provisión de alimentos, limpiar) y le obligaba a que barriera el piso, baldeara, a que lavara y secara los cubiertos del bar, a que llevara la ropa a la lavandería (todas funciones tradicionalmente consideradas como propiamente femeninas y que no estaban estipuladas en su contrato), siempre con ánimo de castigarla por no acceder a sus reclamos, al máximo como trabajadora. Le gritaba en público *“no sos nadie para creerte una princesita y no barrer y fregar el piso”*. Le hizo la vida imposible, le cambió varias veces el horario de trabajo y aumentó las horas que trabajaba con la simple intención de perjudicarlo, para que no pudiera asistir a la facultad. También tuvo represalias de otro tipo, como amonestaciones de otros superiores por no cumplir las órdenes del gerente-acosador, faltarle al respeto o recriminaciones por saludar a compañeros varones (*“acá hay que trabajar, no hay que hablar”*). Toda esta situación le creó una gran presión y estrés, tanto con su familia como con su novio, además de problemas de concentración y rendimiento en la facultad, la cual tuvo que abandonar.

En el último tiempo, el acoso se intensificó, de forma que la obligaba a trabajar de forma excesiva, llegando a hacer el trabajo de dos personas. La hostigó tanto que le creó terror hacia su lugar de trabajo, fue tanta la presión y violencia sistemática y recurrente que provocaron su degradación laboral y un grave daño a su salud psicológica. El acosador tenía un objetivo claro: que accediera a sus reclamos sexuales o que abandonara su puesto de trabajo.

Estuvo aguantando esta situación como un año más o menos, hasta que decidió poner fin a su relación laboral, retirándose justificadamente. Acto seguido denunció a su jefe, primero en la fiscalía y luego en el ministerio, por acoso sexual y persecución laboral (acoso laboral o mobbing). En el juicio de la fiscalía se aportaron todas las pruebas, declararon varios testigos pero con muchos impedimentos y ella fue sometida a un examen pericial psicológico, donde se demostraban las secuelas psicológicas que aún padece. A pesar de todo, se declaró el sobreseimiento del acosador. En el Ministerio de Justicia y Trabajo presentó la denuncia como retiro con causa justificada por acoso, y aunque en la actualidad esperan a que salga el veredicto (ha durado casi dos años), la abogada no se muestra muy optimista al respecto, puesto que ya fue sobreseído en lo penal.

Sira y Laura, 19 y 20 años⁵⁴

Laura y Sira trabajaban con un contrato de pasantía en una entidad pública cuando fueron acosadas sexualmente por parte del jefe de área, un funcionario antiguo y nombrado. A pesar de que el acoso tuvo lugar de forma independiente, sus casos se encuentran interrelacionados, puesto que casualmente una de ellas presencié una de las agresiones del jefe a su compañera. El acoso que recibió Laura se produjo sobre todo de forma verbal, su jefe solía hacerle comentarios sexuales, tanto en privado como delante de terceros: *“a mí me gusta chupar la concha”, “a vos te gusta que te chupen”*; primero empezó ofreciéndole dinero a cambio de sexo, para luego pasar a chantajearle con no renovar su contrato si no accedía a sus pretensiones sexuales. En el caso de Sira, además llegó al acercamiento físico excesivo con intentos de toqueteos; una vez le pidió que le preparara un café y cuando estaban en la cocina le agarró de la cintura y la apretó contra su cuerpo. Ellas se sentían muy incómodas en este tipo de situaciones y evitaban a toda costa quedarse a solas con esta persona. Una vez que ya

⁵⁴ La información sobre este caso nos llega de forma indirecta, a través de la entrevista mantenida con la Abogada 7.

descubrieron que las dos estaban siendo acosadas se iban juntas a comer o al baño, y se apoyaban mutuamente.

En primer lugar, estas chicas hicieron una denuncia interna en la institución ante la persona que era responsable del área de género, quien las creyó desde un principio, pero cuando el acosador se enteró de que habían hablado con ella, empezó a perseguirlas (les esperaba en la calle, les gritaba cosas en sus casas, les amenazaba...). En ese momento, ellas decidieron presentar su denuncia, ante la inseguridad que estaban viviendo, según manifiesta su abogada: *"bueno, esto es lo único que nos queda por hacer porque en realidad este señor nos puede hacer cualquier cosa"*. La reacción de sus compañeros de trabajo fue creerles desde un principio, porque todo el mundo conocía como era ese señor, pero no le daban muchas esperanzas de cara a un juicio, les decían: *"nosotros sabemos que lo que ustedes dicen es cierto pero el asunto es si lo van a poder probar"*. En todo caso, contaron con el apoyo de sus respectivas familias.

Ellas presentaron su denuncia ante la fiscalía y cursó también en el ámbito administrativo de la entidad. En ningún momento pretendían renunciar a su puesto de trabajo, sino que querían continuar y hacer carrera en la institución, pero a partir de esto ya no se les renovó el contrato a ninguna de las dos. El juicio cursó con bastantes impedimentos en la fiscalía y un año y medio después de que ellas hicieran la denuncia aún no se le había imputado al señor y no se habían hecho la mayoría de las testificales que pidieron. Durante este tiempo, él empezó a ofrecerles una reparación económica privada para que ellas retiren la denuncia, y tras evaluar sus escasas posibilidades de probar el acoso, terminaron por aceptar esa *compensación* y retiraron la instancia.



Anexo II

ANEXO II. Los protocolos de prevención y actuación ante la violencia de género en el trabajo. Análisis de buenas prácticas

Teresa Pérez del Río
Eva M. García González

Introducción: La violencia como devastadora manifestación de la discriminación por razón de género

Como se ha señalado a lo largo de este estudio, la violencia de género en el ámbito laboral, el acoso sexual y sexista, constituyen las manifestaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género y ello ha sido reconocido por la mayoría de las normas de los distintos países y organismos internacionales que han tratado este asunto.

Aunque, como hemos visto en capítulos anteriores, el Paraguay ha ratificado diversos convenios internacionales al respecto, en el nivel interno, la normativa específica que concreta la obligatoriedad a las empresas de regular y adoptar medidas de prevención y sanción contra la violencia de género laboral es aún escasa y poco vinculante. Recordemos que la ya citada *Resolución nro. 472 del Ministerio de Justicia y Trabajo*, establece la obligatoriedad de adoptar un reglamento interno en las empresas:

Las empresas con más de 10 (diez) trabajadores deben consignar en el Reglamento Interno, como parte integral de las normas de salud y seguridad en el trabajo: 1. Un procedimiento interno explícito para casos de denuncias de acoso laboral o sexual. 2. Las sanciones que se aplicarán. 3. Las medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar la violencia en el lugar de trabajo. 4. Programas de información, educación y formación de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral (Art. 2º).

Sin embargo, a lo largo de su articulado no se hace mención a ningún mecanismo sancionador del que sean objeto las empresas que lo incumplan, por lo que su aplicación a efectos prácticos ha sido más bien escasa. Al respecto, hemos podido comprobar que únicamente en el sector público⁵⁵ y algunas ONGs del país⁵⁶ han implementado protocolos de prevención y sanción en cumplimiento de dicho reglamento. De una primera revisión realizada sobre estos protocolos, podemos concluir inicialmente que los mismos, como se argumentará más adelante, no constituyen una medida específica ni suficiente, contra la violencia de género laboral y que, a pesar del esfuerzo realizado, aún se mantienen algunas insuficiencias técnicas, que serán analizadas a lo largo de este capítulo.

En este sentido, resulta imprescindible el compromiso y la implicación tanto del Estado como de las entidades privadas para mejorar cuantitativa y cualitativamente la adopción e implementación de estos protocolos que contribuyan a la eliminación de forma real y efectiva de las situaciones de violencia de género en el trabajo.

⁵⁵ A través del *Protocolo de intervención y guía de atención para casos de discriminación y acoso laboral y acoso sexual en la función pública* implementado por la Secretaría de la Función Pública.

⁵⁶ Concretamente, las ONGs contrapartes de Diakonia (Acción Ecueménica Sueca) en Paraguay han desarrollado e implementado una "Declaración de Principios" y una "Guía de actuación" propias contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Precisamente por ello, y teniendo en cuenta que este equipo de investigación está conformado por investigadoras tanto de España como de Paraguay, pretendemos contribuir al desarrollo de dichos protocolos a partir del análisis comparado, puesto que en la legislación española se cuenta con una mayor trayectoria en la implementación de medidas específicas contra el acoso sexual y sexista, y concretamente en el diseño, elaboración e implementación de estos protocolos.

En primer lugar, es necesario aclarar que las medidas de prevención y sanción que se señalarán a continuación y que han sido adoptadas en España, han sido implementadas en función de lo regulado en esta materia por el Derecho Comunitario⁵⁷. En consecuencia, fue promulgada la Ley orgánica de igualdad⁵⁸, la cual contiene varias normas específicas contra los casos de violencia de género que nos ocupan. Concretamente, dicha ley establece que todas las empresas, sea cual sea su tamaño y el sector al que pertenezcan, están obligadas a:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo. Con esta finalidad podrán establecerse medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la adopción y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación (Art. 48).

Del mismo modo, la Ley de Igualdad establece la necesidad de adoptar Planes de Igualdad⁵⁹ en determinadas empresas, siendo uno de los posibles contenidos de los mismos “la prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo” (Art. 46.2) y, consecuentemente, el desarrollo de los protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexual y sexista en España ha venido íntimamente relacionado con el desarrollo de estos planes de igualdad.

Es por ello que en un estudio anterior se analizó el contenido de los protocolos de prevención y actuación ante la violencia de género en el empleo que habían sido adoptados en España, vinculados o no a los Planes de igualdad de las distintas empresas (Pérez del Río, 2009). Del análisis de estos protocolos y de los distintos procedimientos regulados en los mismos, se extrajeron una serie de conclusiones sobre la adecuación y calidad técnica de los procedimientos, las cuales serán presentadas a continuación a modo de recomendaciones y “buenas prácticas” que puedan contribuir al desarrollo y la aplicación efectiva de estos protocolos en Paraguay.

Los Protocolos de prevención y sanción del Acoso Sexual y del Acoso Sexista

En primer lugar, es necesario señalar que de los numerosos protocolos analizados en España puede derivarse, en óptica cualitativa, que la adecuación y calidad de los mismos no está en función del sector económico al que afectan, sino que más bien parece responder al nivel de formación en materia de igualdad de género de las personas negociadoras y a la intención real y no meramente formal de contar con medidas preventivas adecuadas y

⁵⁷ Ver, por ejemplo, la Recomendación 92/131/CEE relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual; la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

⁵⁸ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁵⁹ Los planes de igualdad en las empresas son “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46).

eficaces en cuanto a procedimientos y efectos del tratamiento de las denuncias presentadas. Muchos de ellos parecen responder a modelos comunes en bastantes aspectos de su contenido, pues se basan en la guía de buenas prácticas que se recogen en la *Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo* (la Recomendación, en adelante), al ser la norma más específica que se tiene al respecto.

Dicha Recomendación encomendaba a los Estados miembros de la Unión Europea a adoptar las medidas necesarias, tanto en el nivel público como en el privado, para prevenir y sancionar “*La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo*” (Art. 1). El *Código de Conducta* anexo sobre las medidas para combatir estas formas de Violencia, constituye toda una orientación práctica para que los agentes implicados adopten estas medidas, dirigiéndose por tanto al empresariado, los sindicatos y las personas trabajadoras. Por ello, y como metodología que entendemos más adecuada, utilizaremos como guía este tipo de sugerencias, proponiendo un conjunto de buenas prácticas que puedan ser adaptadas a la realidad laboral de Paraguay para contribuir a un mejor desarrollo de los protocolos contra la violencia de género laboral.

Ámbito de aplicación de los Protocolos

Para comenzar el análisis cualitativo de los protocolos de prevención y sanción de la violencia de género en el trabajo, es necesario recordar que en España éstos suelen formar parte de los Planes de Igualdad (que no se olvide, tratan de conseguir la eliminación de las situaciones de discriminación constatadas en los diagnósticos realizados previamente por cada empresa). Sin embargo, de forma contradictoria es necesario resaltar que, lamentablemente, la inmensa mayoría de los protocolos consultados, tratan conjuntamente las tres formas de manifestación de la violencia en el empleo⁶⁰: el acoso moral, el acoso sexual y el acoso sexista, y ello no resulta recomendable por diversas razones, pero especialmente por causas de carácter filosófico y jurídico.

En óptica jurídica, el acoso sexual y el acoso sexista, han sido tradicionalmente tratados como violación del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, como vulneración de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Cuando se intenta tratar el fenómeno predominantemente como violación del derecho a la dignidad o a integridad moral, física y psíquica, -que es lo que ocurre con el acoso moral genérico-, se corre el riesgo de incurrir en incoherencias al no atender a la causa real del fenómeno, debido a lo cual, sobre todo el acoso sexual, se escurre por todas partes haciendo necesario al analista que lo pretende, ir realizando continuamente excepciones a los conceptos generales que propone, como consustanciales al tipo genérico.

Jean Jacqmain alertaba sobre los peligros que se cernían sobre la tutela efectiva frente a la violencia de género en el empleo, en el caso de que se pretendiera un tratamiento unitario con otras formas de acoso. Este autor señala que:

El aparato jurídico desarrollado especialmente para la tutela frente al acoso sexual, íntimamente relacionado con la igualdad de género, puede ser utilizado, y de hecho lo ha sido, como precursor de los procedimientos de tutela frente al acoso moral, pero el mayor avance y desarrollo alcanzado en

⁶⁰ Algo similar sucede en Paraguay, que se trata conjuntamente el acoso sexual y el mobbing, dentro de los escasos protocolos disponibles. Al respecto, ver por ejemplo, la *Guía para casos de acoso sexual y acoso laboral* de la Secretaría de la Función Pública, que ha elaborado un protocolo unificado para tratar “casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual”. Aunque podría entenderse que los casos de acoso sexista quedarían protegidos a través de las figuras más amplias de acoso laboral y/o de discriminación, sigue precisando una regulación específica.

materia de tutela frente al acoso sexual no debe verse amenazado por tentativas imprudentes de globalización que pretendan su aplicación al acoso moral en general y que pongan en peligro su efectividad actual (Jacqmain, 2001; en Lousada, 2004, p. 157).

Señala, además, que cuando se pretenden aplicar los instrumentos jurídicos elaborados sobre el acoso sexual y, en menor medida, sobre el acoso sexista, a otras causas de acoso o al acoso laboral genérico, se corre el peligro de incurrir en contradicciones e incoherencias difíciles de salvar en todos los ámbitos: desde los elementos configuradores del concepto, hasta las fuentes de su recepción jurídica; desde su prevención hasta su sanción.

Por lo que se refiere a las fuentes normativas, la violencia de género está regulada en normas distintas, tanto en el ámbito internacional como en el interno de ambos países, y ello no se ha producido gratuitamente. En términos generales, el reconocimiento de la existencia de una situación de subordinación social de las mujeres, supone la asunción de la estructura de la sociedad en base al sistema sexo/género y conduce a una regulación normativa específica si se pretende su eliminación, ya que lo contrario significaría, en términos de Ferrajoli (2002), "la homologación jurídica de las diferencias". Esto implicaría un posicionamiento neutral de la norma respecto del sujeto de derechos, del que se derivaría un marco jurídico general y abstracto para todas las personas, desconocedor de las diferentes situaciones sociales en las que estas personas se encuentran, que en definitiva restaría eficacia al sistema de tutela. La violencia de género en el empleo, al igual que la que se produce en el ámbito doméstico, merece, más bien necesita, un tratamiento específico, diferente e integral respecto de otras manifestaciones de violencia y por ello se han adoptado leyes especiales e integrales contra la violencia doméstica. En España, la necesidad de realizar un tratamiento diferenciado de la violencia de género en el trabajo se acentúa a partir de la promulgación de la Ley 3/2007 de Igualdad. Por el contrario, en Paraguay a través de la resolución nro. 472 se trata de forma genérica, igualando el acoso sexual al acoso laboral, como si fuera un fenómeno que afecta de igual forma a hombres y a mujeres.

Además, se ha contrastado que los protocolos que tratan conjuntamente ambos fenómenos, otorgan una mayor relevancia al acoso moral, cuando se ha demostrado estadísticamente una mayor incidencia de la violencia de género, que del acoso moral. Si bien en Paraguay existen muy pocos datos al respecto, en España los estudios realizados por el Instituto de la Mujer (INMARK, 2006), ponen de manifiesto que el 14'9% de las mujeres trabajadoras en España, han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año. En cuanto al acoso moral, su incidencia se sitúa igualmente en torno al 15%, sin embargo, en estas proyecciones se encuentra expresamente incluido el acoso moral por razón de género, y se reconoce expresamente que las mujeres corren un riesgo superior que los hombres de convertirse en víctimas y de hecho que la mayoría de las víctimas de acoso son mujeres (Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001).

En conclusión, tanto por razones de tipo filosófico como de carácter jurídico y conceptual, estimamos que no constituye una buena práctica tratar conjuntamente las tres formas de violencia en el empleo. El acoso moral debe ser tratado en un protocolo separado y con sistemas de aplicación y seguimiento diferentes al acoso sexual y al acoso sexista.

Por lo que se refiere a los sujetos destinatarios y protegidos por los protocolos, éstos no suelen hacer referencia más que al personal o las personas que trabajan en la empresa. Esta referencia se hace insuficiente ante una realidad económico-empresarial que demuestra la frecuencia de situaciones de contratación y subcontratación, y resulta necesario aclarar en el protocolo que todas las personas que presten servicios en el ámbito de obligación de prevención de la empresa a la que resulta aplicable el protocolo, también entran en su ámbito de protección. Así mismo lo ha entendido la Secretaría de la Función Pública (SFP), que en su

protocolo establece:

El presente Protocolo se aplicará cuando se presenten casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual que afecten a los funcionarios públicos y a los usuarios del servicio público, así como el personal de confianza, el contratado y el auxiliar que presten servicio en la Administración Central, en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado.

Este ejemplo se puede considerar como una buena práctica enfocada en el ámbito público. Sin embargo, en las empresas y entidades privadas convergen otras realidades, a las que será necesario atender según el sector económico o la actividad misma que se desarrolle. En algunos de los protocolos consultados en España, aparece la siguiente declaración que entendemos por una buena práctica para el sector privado:

La empresa (...) tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichas empresas, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa. Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto. En la medida en que la empresa (...) no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

Uno de los apartados de la Recomendación 92/131/CEE hace referencia a la responsabilidad en la aplicación de las medidas de prevención adoptadas. Al respecto señala que:

Todos los empleados tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente de trabajo en el que se respete la dignidad de los empleados y directivos (incluidos los supervisores) tienen el deber particular de asegurar que el acoso sexual no se da en las áreas de trabajo para los que son responsables. Se recomienda que los administradores expliquen la política de la organización para su personal y tomar medidas para promover de manera positiva la política. Los gerentes también deben ser sensibles y de apoyo a cualquier miembro del personal que se queja de acoso sexual, asesoramiento completo y claro sobre el procedimiento a seguir, mantener la confidencialidad en los casos de acoso sexual y garantizar que no hay ningún problema de acoso sexual o ninguna víctima después de una queja se ha resuelto.

Algunos de los protocolos españoles analizados realizan mención a esta recomendación, señalando expresamente que el personal de dirección o que tenga a su cargo la organización del personal, tienen una especial obligación de respetar y hacer respetar el protocolo.

Declaración de principios

Como primera recomendación, el Código de la Comisión Europea señala:

Los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce (...). La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema.

En España, todos los protocolos consultados siguen esta recomendación y en todos ellos se encuentra una *Declaración de Principios* más o menos amplia y determinante, pero es de señalar que en algunos de ellos esta Declaración constituye su único contenido, es decir, el Protocolo no contiene nada más en absoluto: ni definiciones, ni procedimientos, ni sanciones. Sólo expresan la voluntad de la empresa de no permitir y sancionar a los infractores de la política de empresa en materia de violencia de género en el trabajo, lo cual no resulta suficiente para erradicar este tipo de violencia.

En el caso del Protocolo Nº 498/2013 elaborado por la SFP, igualmente se recogen los principios que regirán dicho protocolo (Art. 5), de forma que se establecen los principios fundamentales que han de seguir los procedimientos para erradicar el acoso en el trabajo. De forma más contundente, en la declaración de principios de las ONGs contrapartes de Diakonía en Paraguay, se recoge el compromiso de dichas organizaciones por erradicar el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, aunque como hemos argumentado previamente, conceptualmente resultaría enriquecida y más completa si incluyera el acoso sexista como forma de violencia hacia las mujeres.

En los protocolos analizados en España se suele recoger en la declaración de principios, el compromiso adoptado por la empresa o institución por erradicar la violencia de género, haciendo hincapié además en la normativa de referencia que protege los derechos fundamentales a la igualdad y a la dignidad y salud en el trabajo. Un ejemplo de declaración de principios bastante adecuada, aunque centrada en el caso de España, sería la siguiente:

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes de este Protocolo en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la empresa y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenirla a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

Definiciones

Una correcta y completa definición de las conductas que se pretenden erradicar mediante la adopción de medidas preventivas, se hace especialmente necesaria en un contexto social en el que la violencia contra las mujeres es aún aceptada por un porcentaje, si se quiere minoritario pero existente, de la población, y aún más, cuando las citadas conductas han sido consideradas como un precio que las mujeres han de pagar por salirse del lugar tradicionalmente asignado (el doméstico) y acceder a un espacio considerado

tradicionalmente masculino.

Por ello, la Recomendación europea insiste en la necesidad de que las medidas de prevención que se adopten, definan de la forma más clara posible los conceptos y actitudes cuya erradicación se persigue: *“Se recomienda que la declaración de principios precise qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal”.*

Sin embargo, el concepto de acoso sexual recogido en la Recomendación hace especial hincapié en que las actuaciones que lo constituyen violan el derecho de libertad, insistiendo de forma especial en la “indeseabilidad” de la actuación por parte del sujeto pasivo para que se configure como actividad acosadora. Igual ocurre en el Protocolo N° 498/2013, propuesto por la SFP, que define el acoso sexual en su Art. 4 como:

Cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Creemos haber demostrado en anteriores capítulos, que cuando algo resulta ofensivo es, por concepto, indeseable (al respecto, ver capítulo quinto). La insistencia histórica en el requisito conceptual de que la víctima de acoso sexual tenga que demostrar, de alguna forma, que la actuación del sujeto activo del acoso le resulta indeseada, deriva de la inaceptable duda sobre la existencia de negligencia o culpa, cuando no previa provocación, por parte de la víctima y -como se ha señalado-, obviamente esta sospecha resulta poco aceptable hoy en día: “este tipo de discursos, donde se alega la previa provocación de la víctima como incitadora del comportamiento masculino (alguna vez amparada por resoluciones judiciales) no son en absoluto sostenibles ni jurisdiccionalmente ni socialmente en la actualidad” (Urrutikoetxea, 2008: nota nro. 61).

En definitiva, constituye una buena práctica ajustarse más a otras definiciones desarrolladas posteriormente a la Recomendación. Por ejemplo, algunos de los protocolos analizados en España recogen los conceptos acuñados por la doctrina que son, por tanto, más amplios, con la intención de aclarar y delimitar los elementos esenciales del concepto. El modelo de definición en este grupo de Protocolos sería similar al siguiente:

Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo.

Constituye acoso sexista toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona. Y que además, se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

Constituye además una buena práctica en los protocolos ejemplificar las actitudes y conductas susceptibles de constituir acoso, por un lado las que pueden ser consideradas

como acoso sexual y por otro, las que se consideran para el acoso sexista (al respecto ver las conductas listadas en la parte introductoria de este trabajo), aunque especificando concretamente que estos ejemplos no son limitativos para que se den otras conductas no incluidas.

La denuncia. Formas y requisitos para su presentación

Respecto a la denuncia, la Recomendación señala lo siguiente:

Por su naturaleza, el acoso sexual puede dificultar la utilización de los canales normales de presentación de denuncias por vergüenza, miedo a no ser tomado en serio, a dañar la propia reputación, o temor a las represalias o a enrarecer el ambiente de trabajo. Por consiguiente, el procedimiento formal debería especificar a quién debe el trabajador presentar la denuncia y ofrecer también una alternativa si, en dichas circunstancias, el procedimiento normal de solución de conflictos no resulta adecuado, por ejemplo, porque la persona a la que se imputa el acoso es el jefe directo del trabajador. También es aconsejable ofrecer a los trabajadores la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia a una persona de su mismo sexo, si así lo desean.

Por lo que se refiere al sujeto que ha de presentar la queja, denuncia o reclamación, todos los protocolos analizados hacen referencia a la forma en que ha de presentarse, es decir, al procedimiento de denuncia, pero sólo una parte de ellos analiza la posibilidad de que no sea la propia víctima la que la presente sino que otra persona lo haga en su nombre (como por ejemplo algún miembro de la representación del personal) o *motu proprio* en caso de que conozca alguna situación de acoso, aplicando al respecto lo señalado en la propia Recomendación en el sentido de que: *“Todos los empleados tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente de trabajo en el que se respete la dignidad de los empleados...”*; señalado más arriba.

También se encuentra en algunos protocolos la posibilidad de que la denuncia sea presentada por la víctima pero en presencia de algún miembro de la representación sindical que actuaría como testigo de su presentación.

Respecto a la forma de presentación de la denuncia, un grupo minoritario de los protocolos analizados admiten la posibilidad de presentación oral, pero la mayoría exige que sea escrita. Algunos incluso determinan los requisitos y el contenido mínimo de la misma, entre los que se encuentran la identificación completa del denunciante y denunciado, hechos que se denuncian, fecha de su comisión y en algunos casos, *“indicios suficientes de veracidad de lo denunciado”*.

En este aspecto, el protocolo analizado de la SFP, presenta un procedimiento bastante articulado y específico conforme al procedimiento de denuncias (Arts. 6 y ss.), aunque igualmente es susceptible de hacer algunas matizaciones. Por ejemplo, aunque si bien presenta distintos procedimientos para hacer denuncia (verbal, escrito o por teléfono), sí se encuentra más constreñido con respecto al sujeto que ha de presentar la misma:

La denuncia podrá ser realizada por la víctima; por su representante legal o por la madre, el padre, o tutor en caso que sea una persona con discapacidad, si fuere este caso se deberá incluir los ajustes necesarios que faciliten la presentación de la denuncia (Art. 8).

Un ejemplo de buena práctica entre los protocolos analizados sería la que en la materia se manifiesta en los siguientes términos: *“Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, deberá denunciar dicha situación”*.

Por otra parte, la mayoría de los protocolos analizados admiten la posibilidad de presentación de lo que suelen denominar *denuncias falsas*, señalando que serán sancionadas disciplinariamente. Sin embargo, no en todos ellos se define exactamente qué se ha de entender por tales, y ello plantea problemas ya que si se entiende por falsa la mera imposibilidad de acumular pruebas suficientes para confirmar la veracidad de la denuncia presentada, la afirmación de que la persona denunciante será sancionada ejercerá, sin duda un efecto disuasorio de cara a la presentación de quejas, dada la “generalizadamente” admitida dificultad de probar ciertos tipos de acoso. Por ello, constituye una buena práctica la definición del significado de estos términos. En algún protocolo de los consultados hemos encontrado la siguiente formulación: *“Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder”*.

Finalmente, en cuanto al órgano ante el que se ha de presentar la denuncia, en el caso de que sea específico, suele ser al tiempo el que realice la mediación en el procedimiento informal o la investigación y el expediente en el procedimiento formal, tema que será tratado en el apartado siguiente.

Sería recomendable presentar la denuncia ante un órgano creado ad hoc para recibir e investigar las denuncias, si es que existe. Por ejemplo, en el protocolo de las ONGs que trabajan con Diakonía se establece que las denuncias: *“Serán presentadas ante la persona designada como responsable del mecanismo institucional de prevención del acoso sexual y la discriminación”*. Otro ejemplo de buena práctica, lo encontramos en el Protocolo de la Universidad de Cádiz, que cuenta con un órgano específicamente encargado de la recepción de las denuncias, sobre el que se señala lo siguiente:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista podrá presentar la reclamación o denuncia ante el Director o Directora de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz. Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad, la presunta víctima, deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la misma y ratificar la existencia de la actuación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo. Se levantará acta firmada por los intervinientes.

Siguiendo con la Recomendación de la Comisión Europea, la cual especifica que *“se recomienda a los empresarios que nombren a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores objeto de acoso..., ya sea por la vía oficial o extraoficial”*. En otras palabras, la Recomendación entiende conveniente que exista un órgano especializado para la recepción de denuncias y la investigación de su veracidad, que, de cara a su mayor eficacia, se recomienda que sea designada previo acuerdo con la representación de personal. Encargándose ésta, de la recepción de las denuncias y del asesoramiento y ayuda a las víctimas, que puede o no encargarse a la vez de realizar las investigaciones necesarias para esclarecer la veracidad de las quejas presentadas, recabando las pruebas necesarias, interviniendo como mediadora en los procedimientos informales. A esta figura se le denomina *“Asesoría confidencial”*.

En lo que respecta a la conformación de este tipo de comisiones, resulta necesario tener en consideración dos recomendaciones recogidas en la norma europea: en primer lugar que: *“Es aconsejable ofrecer a los trabajadores la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia a una persona de su mismo sexo, si así lo desean”* sobre todo en supuestos de acoso sexual; y en segundo lugar que: *“Se recomienda que se le proporcione la formación adecuada”*. Por tanto, se recomienda que estas comisiones cuenten con mujeres entre sus miembros,

dado que suelen ser en su mayoría víctimas, y que todas las personas integrantes cuenten con formación específica en violencia de género laboral y en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la primera de las recomendaciones no hemos encontrado ningún protocolo que haga referencia a que este tipo de órganos de recepción e investigación de denuncias, deba contar entre sus miembros con mujeres. Sin embargo respecto del segundo sí que la mayor parte de los analizados hace referencia a la formación específica con que deben contar los miembros de estos órganos o, al menos, que deben de formar parte de los mismos, personas expertas en la materia, sean estos internos o externos.

Un ejemplo de buena práctica en esta materia sería la siguiente:

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de Acoso Sexual o Sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente. En aquellos supuestos en que se haya creado y exista de hecho una Comisión de Igualdad, la persona competente para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión. En caso de que no exista este órgano, será competente para la recepción de denuncias aquella persona que sea elegida de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación, pudiendo ser integrante del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno. Una vez determinada la persona receptora de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Se procurará que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

Procedimientos de investigación: Procedimiento previo o informal y Procedimiento Formal

A este respecto, la Recomendación estima conveniente la previsión de dos tipos de procedimientos: uno previo de carácter informal, que consistiría en una mediación para los casos menos graves, y otro de carácter formal para aquellas situaciones en las que el informal resulte fallido o la actuación denunciada sea de especial gravedad. En concreto señala:

La mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual simplemente desean que éste cese. Debería disponerse de métodos formales e informales para resolver los problemas. Debería aconsejarse a los trabajadores que, si es posible, intenten resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algunos casos, puede ser posible y bastar que el trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo. En caso de que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, habría otra manera de proceder consistente en buscar la ayuda de un amigo comprensivo o de un asesor confidencial o pedirle a éstos que den los primeros pasos. Si la persona continúa con su comportamiento, o si no resulta adecuado resolver el problema de modo informal, debería seguirse el procedimiento formal (...) cuando la persona que presente la denuncia considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables, cuando se hayan rechazado los intentos de solución informal, o cuando el resultado haya sido insatisfactorio, se proporcione un procedimiento formal para atender la denuncia. Este procedimiento debería asegurar a los trabajadores que el establecimiento tratará con seriedad las denuncias de Acoso Sexual.

Salvo excepciones, la mayoría de los protocolos analizados siguen esta recomendación y cuentan con un primer procedimiento informal, en el que previa sucinta investigación sobre la veracidad de la denuncia o partiendo de la verosimilitud de la presentada, se procede entonces, a una mediación entre las partes denunciante y denunciada. En algunos se señala,

lo que parece una buena práctica, que solo se aplicará este procedimiento si la parte denunciante da su consentimiento y en otros se especifica en qué tipos de casos se puede llegar a aplicar este tipo de procedimiento. Por ejemplo, en la Guía de las ONGs se especifica:

Cuando las circunstancias específicas del caso lo ameriten, no se trate de un hecho grave o sistemático y exista voluntad de las partes, la persona responsable del mecanismo podrá iniciar un proceso de conciliación, mediación o resolución alternativa de la denuncia presentada, sobre la base de un acuerdo que garantice efectivamente que hechos similares a los denunciados no vuelvan a suceder.

Sin embargo, el protocolo aplicable al sector público regula la existencia de un único procedimiento formal, situación que podría resultar excesivamente formalista y por ello menos eficaz, al menos en lo que al tratamiento de los casos calificados como menos graves se refiere.

En cuanto al Procedimiento formal, la Recomendación indica lo siguiente:

Es importante garantizar que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia se lleven a cabo con tacto y con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma. La investigación debería ser independiente y objetiva. Las personas que la realicen no deberían tener relación alguna con la denuncia, y debería intentarse por todos los medios resolverlas con prontitud; el procedimiento debería establecer un plazo máximo para la tramitación de las denuncias, habida cuenta de los plazos que pueda establecer la legislación nacional para la presentación de una denuncia por vía legal.

Se recomienda como práctica adecuada que tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas, quizá por un representante de su sindicato, un amigo o un compañero; que se informe detalladamente a la persona objeto de la denuncia sobre la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestar a la misma, y que se mantenga una estricta confidencialidad durante todo el curso de la investigación de una denuncia. Cuando sea necesario interpellar a testigos, deberá subrayarse la importancia del carácter confidencial.

Debe reconocerse que relatar la experiencia de acoso sexual no es fácil y puede perjudicar la dignidad del trabajador. Por consiguiente, no deberá pedirse a la persona que presenta la denuncia que narre repetidamente los hechos objeto de la misma cuando esto sea innecesario.

La investigación debería centrarse en los hechos indicados en la denuncia, y es aconsejable que el empresario mantenga un registro completo de todas las reuniones e investigaciones.

Todos los protocolos analizados, incluyendo los de Paraguay, que cuentan con regulación del procedimiento formal, parten de una declaración de los principios que han de regir el procedimiento, mayoritariamente basados en la Recomendación o muy parecidos: “confidencialidad, agilidad, objetividad y neutralidad, contradicción y garantía de las posibilidades de defensa de las partes”, a los que algunos añaden *Garantía de Seriedad* en el tratamiento de las denuncias. Sin embargo, difieren en torno a un principio importante: la presunción de veracidad de la parte denunciante versus presunción de inocencia de la parte denunciada, inclinándose mayoritariamente por la segunda.

Respecto del principio de *agilidad* en la aplicación, su significado varía notablemente de unos protocolos a otros: se prevén plazos máximos de 10 a 60 días en diferentes protocolos, siendo el plazo más generalizado entre 15 y 30 días.

Una cuestión de esencial importancia es la posibilidad de adopción de medidas cautelares durante la instrucción del procedimiento, tales como la separación entre las partes implicadas. Al respecto la Recomendación señala que:

Cuando se acepte una denuncia y se considere que es necesario transferir o trasladar a una de las partes deberá permitirse, cuando sea posible, que la persona que ha presentado la denuncia decida si desea permanecer en su puesto o ser trasladada. No deberá sancionarse en ningún modo a la persona que haya presentado una denuncia que haya sido aceptada, y además, cuando esto suceda, el empresario deberá supervisar la situación para asegurarse de que el acoso ha cesado.

En otras palabras, no recomienda su adopción pero si la prevé. La doctrina reiteradamente ha señalado la necesidad, no la mera conveniencia, de adoptar esta medida cautelar con el objetivo de garantizar la salud y la integridad física y psíquica de la parte denunciante durante la investigación. De hecho se trata una medida prevista en bastantes protocolos, especialmente los calificables como de mejor calidad técnica, más completos y de contenido más acorde con la Recomendación. Una buena práctica en la materia se encuentra en el protocolo analizado de la SFP, el cual establece:

En los casos de denuncias por discriminación, Acoso Laboral y Acoso Sexual, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del hecho denunciado, las Direcciones de Gestión y Desarrollo de las personas, o sus equivalentes, de los Organismos y entidades del Estado donde presta servicio el o la denunciante, podrán adoptar de medidas preventivas como la separación del acosador de la víctima, u otros tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, etc.) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

En el caso que la persona afectada así lo desee, puede optar por estas medidas cautelares. Al adoptar las medidas cautelares, en ningún caso, podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales (horas extras, bonificaciones y adicionales de cualquier índole).

En cuanto a la investigación, dos buenas prácticas encontradas en los protocolos analizados, que siguen casi literalmente lo señalado en la Recomendación, serían las siguientes:

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

También sería una buena práctica la que recomienda que la investigación:

Deberá ser ágil y rápida y confidencial, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

La empresa pondrá a disposición del o la Asesor/a Confidencial, así como de la Comisión frente a la Violencia de Género en el Trabajo, los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Ambos órganos tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, siempre en cumplimiento de la normativa de seguridad vigente, debiendo

todos los empleados prestarles la debida colaboración. Efectuarán las entrevistas con las personas afectadas, podrán recabar la intervención de personas expertas (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantendrán las reuniones que estimen oportunas con las partes interesadas y en su caso los testigos, pudiendo para ello entrevistarse con cualquier persona que preste servicios en la Entidad o con cualquiera otra persona de la que puedan recabar información. La investigación se realizará con respeto escrupuloso de los derechos fundamentales de las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad.

Finalización del expediente investigador y régimen disciplinario

En la mayoría de los protocolos consultados, finalizada la investigación, el órgano competente para ella realizará un informe en el que consten las actuaciones llevadas a cabo, las pruebas acumuladas tanto de carácter documental (por ejemplo, las realizadas por expertos/as) como de tipo testifical, la suficiencia de las mismas para determinar la veracidad de la denuncia y, en base a ello, se propondrá la adopción de las medidas correspondientes. Sin embargo, solo en una parte de ellos se establece que las propuestas realizadas por el órgano investigador serán vinculantes para la empresa.

Al respecto, la Recomendación señala:

Se recomienda que las infracciones de la política del establecimiento para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo. Constituye también una buena práctica indicar claramente la gama de sanciones que pueden imponerse a las personas que violen la norma.

No obstante el indudable efecto disuasorio de esta previsión, resulta frecuentemente incumplido en los protocolos analizados, que mayoritariamente reenvían en esta materia al régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación. En algún caso se señala que, demostrada la existencia de acoso, la Dirección de Recursos Humanos será la competente para aplicar la sanción correspondiente a infracción grave o muy grave en el régimen disciplinario del convenio.

Finalmente, como ya se ha señalado, la mayoría de los protocolos sancionan, aunque no todos definen, las denominadas “denuncias falsas”, y son escasos los que siguen la propuesta de la Recomendación de que:

Aunque una denuncia no sea aceptada, por ejemplo porque se considere que las pruebas no son concluyentes, deberá ofrecerse la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de uno de los trabajadores afectados en vez de pedirles que sigan trabajando juntos contra la voluntad de ambas partes.

Protección frente a las represalias

Se ha señalado reiteradamente y así se pone expresamente de manifiesto en la Recomendación, que una de las causas que más disuaden tanto para la presentación de denuncias, como para la colaboración en la investigación por parte de los testigos del acoso, es el miedo a las represalias. Estas pueden ser adoptadas incluso contra el órgano de investigación, por lo que la Recomendación señala expresamente la necesidad de que: “*Quienquiera que sea la persona designada en el establecimiento -para la recepción de denuncias e investigación de las mismas-, sea protegida contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de Acoso Sexual*” y añade que: “*La persecución o las represalias contra el trabajador que presente de buena fe una denuncia de Acoso Sexual serán consideradas como una falta contra la disciplina*”. Evidentemente existe una carencia notable,

la referencia a testigos o personas que colaboren en la investigación.

Gran parte de los protocolos analizados recogen esta recomendación y garantizan que la adopción de represalias frente a las personas denunciantes será sancionada disciplinariamente, sin embargo, no son muchos los que amplían el sistema de protección a testigos y personas pertenecientes a los órganos de investigación. Una buena práctica en la materia podría ser la siguiente:

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado en el convenio colectivo.

Información, seguimiento y formación del personal incluido en el ámbito de aplicación

Evidentemente de poco serviría la adopción del protocolo más perfecto desde el punto de vista técnico, si este es desconocido por parte de sus destinatarios y destinatarias. Por ello, la Recomendación señala que una vez elaborado el sistema de prevención y sanción del Acoso:

(...) es importante que ésta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, de manera que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben quejarse, sean conscientes de que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual. Dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la dirección de eliminar el Acoso Sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

Ciertamente, la mayor parte de los protocolos analizados insisten en el compromiso de la empresa de garantizar el máximo conocimiento posible de su existencia y contenido. Algunos hacen referencia a su publicación en tablones e intranet e incluso la entrega de una copia impresa a toda persona que sea contratada por la empresa. Una buena práctica en este ámbito sería la siguiente:

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet y en los tablones de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial. Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

También consideramos una buena práctica respecto a la comunicación, la que se presenta en el protocolo al que se han adherido las ONGs copartes de Diakonía, en el que se establece toda una serie de medidas para la comunicación y su visibilización (en su apartado 12 y ss.), destacando aquellas que se refieren a incorporar "cláusulas modelo" en los estatutos sociales de la organización y en los contratos laborales y de prestación de servicios que se realicen.

Por lo que respecta al seguimiento de su aplicación, la Recomendación señala que: "Es aconsejable que los empresarios controlen y revisen las denuncias de acoso sexual y cómo se han resuelto, a fin de asegurarse de que los procedimientos resultan eficaces". En aquellos supuestos en los que los protocolos prevean un órgano específico para la investigación, se suele asignar a éste la función de seguimiento; sirve como ejemplo el caso siguiente:

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas de su competencia. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

En lo que respecta a la formación en materia de acoso sexual y sexista, la Recomendación señala que constituye una medida preventiva esencial: *“Un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso sexual y que, si se produce, el problema sea resuelto con eficacia lo constituye la formación de los directores y supervisores”*. Además, considera que ésta debería ofrecerse a todo el personal de la empresa/institución, haciendo especial hincapié en la formación específica que deberían recibir aquellas personas que tengan alguna responsabilidad en los procedimientos. También considera la idoneidad de incluir dicha materia en los programas de formación inicial, de forma que el personal conozca desde su incorporación la política de la empresa sobre el acoso sexual y sexista. En general, la formación tendrá por objetivo identificar los factores que contribuyen a crear un entorno laboral libre de acoso, así como a identificar las responsabilidades y las actuaciones específicas ante los problemas que puedan surgir.

Finalmente, la Recomendación señala la esencial función de los sindicatos en materia de prevención y actuación ante el acoso, considerando que *“el Acoso Sexual es una cuestión tanto sindical como empresarial”* y dedica todo un apartado a señalar indicaciones específicas para su efectiva involucración, sobre todo en lo que respecta a la información, formación y sensibilización de las personas a las que representan. Otra de las recomendaciones contempladas se refiere a la posibilidad de designar a una persona (preferiblemente mujer) para apoyar entre sus asociados/as a las personas que se consideren objeto de Acoso Sexual.

Esta estrecha vinculación de los sindicatos en la prevención y sanción de la violencia de género, es escasamente tenida en cuenta por los protocolos analizados, tanto en el caso de España, como en el de Paraguay.

Conclusiones

Del análisis presentado cabría extraer algunas conclusiones generales. En primer lugar, señalar la escasa implicación de las empresas en la adopción de protocolos y/o de medidas preventivas frente a la violencia de género en el empleo, lo que en el caso de Paraguay se hace más patente, al circunscribirse únicamente al ámbito de la función pública y algunas ONGs del país.

En segundo lugar, del análisis de los protocolos españoles se comprueba que la calidad técnica de los mismos difiere mucho entre sí. La mayor parte de los protocolos recogen sólo parcialmente las medidas recomendadas y algunos constituyen una mera declaración de principios, aunque es de reconocer que una parte no muy amplia de ellos, son bastante completos y presentan una alta calidad técnica. Esta diferencia no trae su causa en el sector o ámbito al que pertenezca la empresa/entidad sino, como se señaló al principio, de la formación de las personas negociadoras en la materia y su conocimiento sobre la existencia de normativa comunitaria que se puede y se debe tomar como modelo para la adopción de medidas preventivas adecuadas y eficaces.

Finalmente, centrándonos en los protocolos paraguayos, aunque en general presentan una buena calidad técnica, en este caso se detecta mayor variabilidad en la articulación del

propio protocolo, es decir, que algunos apartados del mismo resultan ser bastante completos, y en otros se presentan algunas insuficiencias, las cuales hemos venido señalando. Igualmente, consideramos que estas insuficiencias responden a las mismas dificultades señaladas en el caso de los protocolos españoles, como es la concepción específica sobre la violencia de género laboral y la normativa estatal desarrollada al respecto. Por tanto, consideramos necesario, en primer lugar, un mayor compromiso institucional, que fomente y promueva un mayor desarrollo conceptual y legislativo en materia de violencia de género laboral, como paso previo a la difusión y formación de los agentes encargados de adoptar estas medidas preventivas según las particularidades propias de Paraguay.

Bibliografía citada:

Diakonía (s.f.). *Declaración de principios a favor de una organización libre de acoso sexual* [Documento inédito].

Diakonía (s.f.). *Declaración de Principios y Guía de actuación contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género* [Documento inédito].

Ferrajoli, Luigi (2002). *Derechos y garantías. La Ley del más débil*. Madrid, España: Trotta.

Instituto de la Mujer/ INMARK (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Lousada Arochena, José Fernando (2004). El acoso sexual y moral por razón de género y su tratamiento procesal. *Cuadernos de Derecho Judicial, Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social* (12), pp. 137-238.

Pérez del Río, Teresa (2009). *La Discriminación por Razón de Género en el Empleo y las Condiciones de Trabajo. Guías de Negociación Colectiva, Vol. 15*. Sevilla, España: Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Secretaría de la Función Pública (2011). *Guía para casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral. Serie construyendo derechos en la Función Pública*. Asunción, Paraguay: Secretaría de la Función Pública, Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República

Universidad de Cádiz (2011). *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la Universidad de Cádiz*. Recuperado de: http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/244892743_472011124627.pdf

Urrutikoetxea Barrutia, Mikel (2008). Alcance de la tutela del orden social en los supuestos de acoso sexual. *Aranzadi Social*, vol. 1 (2), pp. 107-127.

Legislación:

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (2002/73/CE). *Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) nro. L269*, 2010, 5, octubre.

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (2006/54/CE). *Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) nro. L 204, 2006, 26, julio.*

Ley orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado (BOE) nro. 71, 2007, 23, marzo.*

Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual (92/131/CEE). *Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) nro. L 049, 1992, 24, febrero.*

Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)), 2001, 20, septiembre.

Resolución del Ministerio de Justicia y Trabajo, por la cual se reglamenta el procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y se sanciona la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares de trabajo en empresas y dependencias del Estado (nro. 472), 2012, 17, mayo.

Resolución por la que se aprueba el Protocolo de intervención y guía de atención para casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en la Función Pública (Nº 498/2013). *Secretaría de la Función Pública Paraguay, 2013, 08, agosto.*

**EL
ACOSO
NO ES
GRACIOSO**



Centro de Información
y Recursos para el Desarrollo