

PROCESO DE INCIDENCIA EN TORNO A LA PROPUESTA SOBRE ACOSO LABORAL

Las mujeres de la RMTS conscientes de la responsabilidad y el grado de compromiso que nos exige el desafío y la problemática del acoso laboral, trabajaron el año que termina, en el marco de la incidencia sindical con su propuesta.

En este proceso, se confirmó que es absolutamente necesario fortalecer y ampliar sus espacios de articulación y alianzas estratégicas para asumir e impulsar con las diferentes instancias sindicales representativas del ámbito nacional y departamental: COB y CODes, con el fin de mejorar la situación laboral, social, política y

económica de los y las trabajadoras y avanzar hacia el trabajo digno que se plantea como nuestro paradigma actual. El trabajo digno será el que garantice no solo ambientes laborales libres de acoso y violación a los derechos y libertades fundamentales, sino también desarrollo pleno de nuestras capacidades. Para tal efecto y dando continuidad con el proceso de difusión, sensibilización e incidencia, se realizó la presentación de la propuesta base de acoso laboral a la Central Obrera Boliviana y a las Centrales Obreras Departamentales de Tarija, Chuquisaca y Oruro.

La propuesta sobre Acoso Laboral, también fue presentada y difundida en otros espacios: Comisión Social de la Cámara de Diputados; Dirigentes Nacionales de varios sectores sindicales -Federaciones y Confederaciones-, Viceministro de Trabajo; Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo, etc.

Como resultado de la difusión de nuestra propuesta, se describen continuación los acuerdos a los que se arribó en cada caso:

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA (COB)

- Posicionar la problemática en la agenda mediática. Para ello, se invita a la directiva de la COB a leer la propuesta de la Red en su integridad e integrar la problemática del Acoso Laboral en su discurso político.
- Socializar la problemática del Acoso Laboral en cada uno de los sectores a los que representan.
- Generar dialogo tripartito en torno a la problemática del Acoso Laboral hasta su inclusión en la nueva normativa laboral.
- Lograr un trabajo coordinado entre las mujeres sindicalistas organizadas y la directiva de la COB. Se plantea un análisis exhaustivo de la problemática en una actividad dedicada exclusivamente a este objetivo, integrando visiones técnicas y de asesoría (taller de socialización convocado por la COB).
- "Recuperar la cartera de equidad de género en la COB.

CENTRAL OBRERA DEPARTAMENTAL (TARIJA)

- Sensibilizar a dirigentes en reuniones orgánicas.
- Difusión y socialización del tema en ampliados.
- Fortalecer el apoyo psicológico de víctimas de Acoso Laboral.
- Institucionalmente apoyara la inclusión de la problemática de Acoso Laboral en la nueva Ley general del Trabajo.
- COD Tarija presentará una propuesta al Ministerio de trabajo pidiendo se incluya la problemática del Acoso Laboral, en los reglamentos internos de cada empresa.

CENTRAL OBRERA DEPARTAMENTAL (CHUQUISACA)

- Socializara el tema a toda la COD Chuquisaca y organizaciones afiliadas en ampliados y asambleas.
- Complementar la propuesta incluyendo el Acoso Laboral contra hombres y Mujeres.

CENTRAL OBRERA DEPARTAMENTAL (ORURO)

- Socializara el tema a todos los afiliados de la COD Oruro mediante boletines informativos, trípticos y afiches.



GERMINA

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO VI • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 14

DICIEMBRE DE 2013

Contenido

- Editorial
- Ser mujer sindicalista
- Participación de las mujeres en el sindicalismo:
Sus retos y desafíos
- Impacto del cambio climático en las mujeres
La mirada de una mujer sindicalista
- Importancia de la participación de las trabajadoras en el sindicalismo
- La participación de las mujeres en la COD Oruro
- De la imposibilidad a lo posible
La participación de la mujer en temas de liderazgo
- Al año de la ratificación del convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo OIT
- Beatriz Mamani de Camacho
- COD Tarija
Agenda de Género
- ¿El sindicalismo es cosa de varones?
- Proceso de incidencia en torno a la propuesta sobre Acoso Laboral

Editorial

Si hacen más de 500 años que nuestras hermanas y hermanos indígenas originarios del actual Estado Plurinacional de Bolivia fueron colonizados oprimidos y discriminados, cuántos siglos más cuentan de sometimiento, explotación y discriminación de la mujer, que constantemente se situó en desventaja y desigualdad con relación a los hombres, llevando la peor parte de la carga económica - social y cultural, debido a la construcción social patriarcal dominante incluso en la actualidad.

Esta estructura de desventajas culminó ayer y hoy en la falta de oportunidades y desigualdad para que las mujeres pudieran avanzar equitativamente con relación a los compañeros hombres, en el campo académico, social, económico y político, razón por la que existe un pequeño porcentaje de participación en estos espacios de tanta importancia para la construcción de un estado equilibrado y democrático para todas y todos.

Los roles de género ligados a lo biológico, asignados a la mujer como solamente reproductora, no remunerada económica ni legalmente y al hombre como sujeto de producción valorado y remunerado, fueron las primeras formas de separación y desigualdad que género; alejados de una armoniosa complementación entre hombres y mujeres, que sería mucho más productiva para la sociedad y para un estado mejor desarrollado.

En la actualidad surge con mucha más fuerza la necesidad de la participación de las mujeres en lo académico, político, social y económico

para enfrentar los nuevos desafíos del llamado "desarrollo mundial" con todo lo que implica este concepto, porque consideramos que no es un asunto solo de hombres. La nueva constitución política de nuestro estado plurinacional plantea la equidad y alternancia en la participación política tanto de hombres como de mujeres, como símbolo de equilibrio y reivindicación de oportunidades para las mujeres.

Aunque todavía se siente una fuerte presencia y participación de las mujeres en los sindicatos de trabajadores y otras organizaciones, la incursión ya avanza, venciendo los estigmas, etiquetas, estereotipos y prejuicios de género construidos durante tanto tiempo e incorporados tan profundamente en la mente de mujeres y hombres en el planeta.

La necesidad de crear y fortalecer políticas públicas con una mirada de mujer es uno de nuestros desafíos más importantes para democratizar la participación de la ciudadanía y buscar reivindicar los derechos de las mujeres por tanto tiempo desprotegidos e ignorados. Con tal objetivo la red de mujeres trabajadoras y sindicalistas viene trabajando, hacen varios años, en el empoderamiento de las mujeres trabajadoras y sindicalistas. Buscando formar e informar a las mujeres de la realidad legal, política, económica, social y cultural en la que vivimos; fortaleciendo la conciencia de clase y la conciencia de género para posicionar al movimiento sindical como un actor transcendental en la vida político y social de Bolivia.



La Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas

CELULARES:

76745404 - 71505087 - 72593911

Email: redmujeres55@hotmail.com.

ESTA PUBLICACIÓN HA SIDO POSIBLE
GRACIAS AL APOYO DE LA
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBER



SER MUJER SINDICALISTA

Sandra Aguirre
Secretaria de actas, prensa y propaganda de la
Federación Sindical de Trabajadores de luz - fuerza,
telecomunicaciones y aguas de La Paz

En la actualidad las leyes promulgadas señalan la IGUALDAD DE GÉNERO y, que los jóvenes deben ser actores directos en la participación, creación y ejecución de actividades que impliquen responsabilidad en el servicio a la sociedad.

Ser MUJER y SINDICALISTA a la vez, implica considerable responsabilidad con:

- a) **La familia.-** se deben cumplir con las labores (cocina, limpieza, mercado, administración) del hogar; en muchos casos se agrega la responsabilidad del cuidado de los progenitores; la atención al esposo en la vida de pareja y conyugal; la educación de los hijos.
- b) **El trabajo.-** cumplimiento con los horarios; demostrar disciplina y responsabilidad en la fuente laboral.
- c) **El área sindical.-** adquirir el conocimiento en materia laboral y sindical; acceder a cursos de capacitación en el área sindical; contar con personalidad segura; lograr capacitación para la oratoria

Existen muchos obstáculos en el mundo sindical, a saber, la falta de conocimiento general y/o mínimo de las leyes, convenios, acuerdos, documentos en materia laboral y sindical; el temor y la falta de personalidad para asumir y realizar actividades sindicales, la invariable discriminación del género masculino, la responsabilidad de educar y no abandonar el hogar y la familia, los prejuicios de la propia mujer en contra de una mujer sindicalista, etc, son algunos de los muchos factores que obstaculizan el desarrollo de la mujer en el campo sindical, a ello, se suma que en la actualidad la idiosincrasia propia de cada región estimula y/o inhibe

la conquista de un espacio en el plano sindical. Se deben romper estructuras arcaicas arraigadas en la propia mujer, lamentablemente inculcadas desde la niñez y por los propios progenitores, puesto que en el pasado (los padres) y en la actualidad (el cónyuge) señalan que existen actividades diferenciadas para los hombres y para las mujeres y, muy especialmente las actividades sindicales están destinadas para el género masculino.

En segundo plano, se debe combatir a una pequeña sociedad cruel que por su propia naturaleza prejuzga y juzga a la mujer con acciones más

severas que al género masculino, acción que limita e inhibe que la mujer se desarrolle en la actividad sindical de forma completa y permanente.

Finalmente, luchar en la propia fuente laboral, con el propio género femenino para que no sea el primer obstáculo que impida a la mujer desarrollar actividades sindicales.

Son algunos de los factores que inhiben y mutilan las doctrinas y actividades sindicales en la mujer y, que las mismas deben ser eliminadas de forma sistemática y, dicho desafío está en la capacidad y las propias manos de la mujer.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO: SUS RETOS Y DESAFÍOS

María Elena Leytón Martínez
Secretaria de Actas, Central Obrera Departamental de Chuquisaca

En Bolivia una de las realidades palpables es que el porcentaje en los cargos sindicales no se está cumpliendo como lo estipula la Ley, 50 % de hombres y 50% de mujeres, peor aún cuando idealizamos que la participación de las mujeres sea espontánea. En realidad quisiéramos que esto ocurriera pero las condiciones son otras, cuando desde nuestra historia hemos visto que el principal obstáculo para que las mujeres no estén ocupando espacios sindicales como debería ser, es que faltan lideresas; otra gran verdad es que estamos en el marco de una cultura patriarcal.

Estos son los principales obstáculos para que las mujeres no estén ocupando espacios sindicales o de poder; sin embargo, en nuestros tiempos y sin pedir concesiones, las mujeres hemos demostrado una vez más que nuestra capacidad es igual o mayor que la de los hombres. La realidad nacional nos ha demostrado que las mujeres han tenido mayor visión organizativa y su lucha es más combativa. Domitila Chungara y otras lideresas nos demuestran que las mujeres estamos acostumbradas a afrontar múltiples desafíos, lo que les nos permite ganar espacios haciendo prevalecer el derecho a la equidad e igualdad de oportunidades y principalmente de la reconquista de sus derechos. Mujeres es hora de decidirnos a ocupar espacios de direcciones sindicales.

Es notoria la participación de las mujeres en la actualidad; sin embargo, hay que resaltar también que los obstáculos siguen vigentes; si bien tienen el deseo de participar, sus múltiples tareas ante la sociedad y la familia las limitan y agotan; tampoco es menor la problemática de la discriminación sin embargo, ellas viéndose enfrentadas a los cambios sociales y la necesidad de participar, han demostrado su valor y valentía para sobrellevar la sobrecarga de responsabilidades de su trabajo, la familia y su entorno.

Para lograr nuestros objetivos es necesario fortalecernos marcando retos y desafíos que nos permitan un reconocimiento de igualdad entre hombres y mujeres:

- 1) Exigir la paridad de género en el movimiento sindical, como un derecho.
- 2) Impulsar y fomentar la integración de las mujeres.
- 3) Fomentar la afiliación sindical, mostrando los beneficios del sindicalismo.
- 4) Propiciar instancias para la inclusión de las mujeres en distritos y áreas, para que expongan sus ideas y sus necesidades.
- 5) Erradicar la discriminación del hombre hacia la mujer.
- 6) Condenar la violencia, la intimidación y la invisibilidad hacia las mujeres.
- 7) Asumir los cargos sindicales. Decidirse.
- 8) Exigir el cumplimiento de la Ley.
- 9) Seguimiento y control social de las acciones gubernamentales y sindicales.
- 10) Campañas de difusión en todas las instancias.



IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN LA MUJERES LA MIRADA DE UNA MUJER SINDICALISTA

Norka Ivonne Flores Ramos
Ex dirigente Nacional de la CONMERB

Mujeres y hombres estamos afectados por los diferentes impactos del cambio climático y los enfrentamos de manera distinta. Sin embargo, las más vulnerables son las mujeres.

Este impacto y afectación diferente a las mujeres tiene relación íntima con las desigualdades de género, la discriminación, las funciones y responsabilidades asumidas socialmente por ellas y la feminización de la pobreza, lo que las convierte en las más vulnerables de los vulnerables, a las repercusiones del cambio climático.

Como ámbitos de afectación diferenciada se pueden nombrar: el de salud, pues las mujeres metabolizamos de manera diferente las partículas de la contaminación tanto del ambiente como de los alimentos y esto se traduce en la somatización de diferentes enfermedades, en especial las que involucran a los órganos reproductores; en cuanto a la seguridad alimentaria, los elevados costos de alimentos nutritivos u orgánicos sumados a los bajos ingresos, inciden en una alimentación que no garantiza niveles mínimos de nutrición pues está compuesta mayormente por fideos y otros carbohidratos; en el área rural, los desastres climáticos que hacen perder cosechas enteras y en general, que los campos han dejado de ser tan productivos, obligan a la migración climática quedando las mujeres como las responsables totales no solo del cuidado y atención de la casa, la familia, sino de la cosecha; en cuanto a la seguridad y acceso al agua potable, se puede afirmar que al ser las mujeres las encargadas en su mayoría del acopio de agua para el consumo doméstico y ante la escasez del mismo, utilizan más tiempo para acceder a fuentes de agua limpia y exponen a sus familias a enfermedades producidas por el agua contaminada y ello representa para las mujeres desgaste de energías y uso de su tiempo en tareas de cuidado de enfermos con mayor frecuencia. Otras afectaciones concretas están relacionadas al uso de la energía para la preparación de alimentos, en especial en el área rural; vivienda, y el incremento de las cargas de trabajo y la responsabilidad en el hogar.

Frente a esta situación, uno de los caminos de respuesta es la propuesta del empleo verde que se puede identificar como alternativa no solo de creación de nuevos empleos (más amigables con el medio ambiente) sino para "verdear" los empleos en sectores contaminantes. Más allá de los cuestionamientos ideológicos o filosóficos o políticos, una economía verde y puestos de trabajo verdes representan una oportunidad significativa de superar la situación de pobreza y desigualdad mediante la creación de más y mejores trabajos. También puede suponer una oportunidad para las mujeres de obtener el lugar que les corresponde entre la fuerza laboral a través de puestos de trabajos mejor remunerados y no tradicionales.

Pero esto no será posible sin una acción gubernamental o sindical adecuada, las mujeres no podrán beneficiarse de la creación de puestos de trabajo. Se requiere la acción del gobierno y del sindicato para aumentar el número de mujeres que estén empleadas, contratadas, capacitadas, con una remuneración equitativa y organizada en los empleos verdes.

Las mujeres trabajadoras y sindicalistas tenemos un rol importante frente a los efectos de cambio climático, nuestra lucha permanente es tener un trabajo digno y un empleo verde para preservar el medio ambiente y hacer respetar nuestros derechos laborales.

El hecho de que exista una amenaza real por una parte frente a la suficiencia alimentaria, términos que tienen que ver con los nutrientes y las calorías que consumen los miembros de un hogar, el hogar de los trabajadores y trabajadoras, es en esencia su canasta familiar "básica" y, por otra, la amenaza está también en el marco del acceso o conjunto de recursos y posibilidades con que cuenta el hogar sea para producir, comprar e intercambiar alimentos y que en clave laboral, significa para los/as trabajadores empleo digno, estabilidad laboral, mercado de trabajo y empleabilidad. Por lo que el balance entre vulnerabilidad y recursos, para los trabajadores y trabajadoras, tiene que ver con el salario bajo y los productos del mercado. Si en los hechos, la suficiencia alimentaria es escasa y el acceso está amenazado, la respuesta y acción sindical deben enfocarse además de las reivindicaciones aequilibrios entre recursos y niveles de vulnerabilidad.

En este entendido, entrelazando ambas temáticas cuyo origen tiene de un tronco común, el del cambio climático, son ineludibles algunos desafíos sindicales como: empaparse / conocer el tema, sus alcances; posicionarse al respecto y proponerle al país y a sus propios afiliados, posibles alternativas que tiendan a atenuar, reducir o a eliminar estas amenazas. Los sindicatos tienen una experiencia importante en la organización de campañas con sus discursos y pueden incluir fácilmente el cambio climático en su agenda. Por ello, activistas y sindicalistas deberíamos estar unidos para pensar en alternativas posibles en el marco de un verdadero cambio de sistema.

A nosotras nos corresponde igualmente asumir el desafío urgente de avanzar concienciando respecto de la necesidad de un verdadero pacto ambiental que represente trabajo digno y vida digna para nosotras.

IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN EL SINDICALISMO

No hay duda de que hay un gran avance en la lucha sindical de la mujer boliviana luego de un largo espacio del empoderamiento pausado de aquellos espacios de poder y protagonismo que por mucho tiempo les fueron negados.

Es importante puntualizar que la participación de las compañeras mujeres en las luchas sindicales no es reciente ya que data desde la década de los años 30 ya que el año 1936, fue cuando se multiplicaron las organizaciones gremiales femeninas separadas de las masculinas. Por ejemplo la historia narra que en la ciudad de La Paz, ante la decisión considerada como disposición discriminatoria de la Intendencia Municipal contra las cocineras en no dejarlas subir con sus ollas a los tranvías, se organizaron en un sindicato para reclamar sus derechos, y más tarde fueron imitadas por otros gremios, como las fruterías, lecherías, comerciantes minoristas y otras. Así también sucedió con las floristas damnificadas el año 1936 (cuando el río Choqueyapu se desbordó) les llevó a organizarse en mayo de ese año en la "Unión Femenina de Floristas", con la finalidad de lograr la construcción de un mercado de flores.

Luego de haber leído el libro "historias de vida" donde compañeras trabajadoras mujeres sindicalistas de diferentes organizaciones narran sus experiencias considero que este testimonio contiene vivencias que se constituyen en un insumo importante para el análisis y diagnóstico. Son importantes las expresiones difundidas por las compañeras entrevistadas que reflejan contextos que si bien difieren en algo terminan mostrándonos con claridad la realidad en el proceso de empoderamiento iniciado por las compañeras. Por ejemplo:

- *"Me decían que para ser dirigente, una mujer tenía que ser viuda, soltera o Divorciada"*
- *"Eso es lo más difícil de mi vida sindical, mi rol como madre"*
- *"Tuve que poner en una balanza a mis hijos o la actividad sindical"*

Lo anterior nos muestra lo difícil que resulta para las compañeras tomar la decisión de incursionar en el ejercicio dirigencial sin embargo muchas de ellas a pesar de ello con buena planificación, apoyo de la familia y de la pareja aunque no siempre es comprendida decidieron entrar en la vida sindical. La pregunta es ¿Por qué? Las siguientes expresiones coinciden con varios de los MOTIVOS principales que hacen que tanto mujeres y hombres decidimos ser sindicalistas:

- *"Por los injusticias que he sufrido he decidido entrar en la vida sindical"*
- *"Ahí tuve mi primera experiencia dirigencial porque no me gustaba la Injusticia"*
- *"He entrado a la vida sindical porque mi mamá estaba en el sindicato"*
- *"Me intereso estar en la cabeza del sindicato por las injusticias que existían"*
- *"Porque los golpes enseñan y muchas veces las convicciones nacen de las adversidades"*
- *"Nunca me ha gustado el sindicalismo pero son las injusticias que me han impulsado a meterme en este mundo"*
- *"hemos vivido en pobreza, no teníamos juguetes, no hemos disfrutado de nada"*
- *"En el mercado he aprendido mucho, porque la dirigencia abusiva y corrupta me ha despertado el gusto por ser dirigente"*
- *"Otra cosa que me ha impulsado son los abusos de la alcaldía"*
- *"Es la primera vez que una mujer sale Ejecutiva y yo salí con bastantes votos"*

Pero cuando se aborda el tema de género y la participación colectiva de las mujeres encontramos que existen dificultades para coordinar acciones entre ellas, asimismo de manera importantes se identifican las causas y las soluciones a esta debilidad cuando mencionan:

- “Tal vez está faltando capacitación para explicar del porqué las mujeres se oponen a ver surgir líderes mujeres”
- “Los hombres no asimilan que una compañera como líder puede ser buena y abusan”
- “Pero más triste que lidiar con el machismo de los compañeros varones, es lidiar con las mismas mujeres”
- “No somos leales nos falta aprender eso”
- “El mundo sindical todavía pertenece a los hombres y a la politiquería, pero si las mujeres entraran y se unieran sería deferente”.
- “Con el apoyo de mis compañeros varones entré al sindicato, extremadamente las mujeres no me apoyaron”
- “Solo la formación permanente puede cambiarla mentalidad y en eso hay que trabajar”

Sin duda alguna desde mi perspectiva la “escuela de la vida” es el principal centro de formación de lideresas y líderes, la misma que está profundamente ligada a las experiencias vividas y muchas de ellas a muy temprana edad cuando visibilizamos injusticias, discriminación, abuso, etc. que motivan y hacen que germine esa semillita interna que despierta y promueve las aptitudes de líderes.

Definitivamente el ejercicio del derecho de participación de las compañeras en las direcciones sindicales es vital para la profundización de las prácticas de una verdadera democracia, sin embargo producto de las experiencias comentadas en el libro también es necesario trabajar en las debilidades identificadas por las mismas compañeras. Si bien hay grandes avances aún existen prejuicios respecto a la participación sindical de las mujeres, pero que felizmente, por decisión de las propias compañeras, poco a poco esto está cambiando ya que en la actualidad se ve un incremento de mujeres en espacios políticos y sindicales.

Finalmente creó que se debe continuar con el fortalecimiento de la participación de la mujer en todos los espacios sociales como personas, como profesionales y como líderes.

C. José Luis Delgado Ramírez
**STRIO.INTEGRACION Y DESARROLLO
C.O.B.**

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COD URURO



LAS MUJERES QUE COMPONEMOS LA COD URURO
SOMOS LAS SIGUIENTES:

- C. GLORIA JULIETA BUTRON MACHICADO
- C. MARIA CRISTINA PACHECO CANIZARES
- C. GLORIA NICOLASA OBLITAS MAMANI
- C. MARTHA ITAMARI HUALLATA

La Central Obrera Departamental de Oruro se fundó un 1 de Mayo de 1.953. Todas las elecciones son realizadas en congresos ordinarios a los cuales asisten las diferentes instituciones que son afiliadas a nuestro ente matriz quienes hacen vida orgánica. La COD Oruro en su lucha permanente y diaria, tienen como su primera finalidad, la defensa intransigente de todos sus afiliados y no afiliados sin exclusión alguna en su fuente laboral.

La participación de las mujeres en este ente matriz ha sido el 30 por ciento. Las mujeres en la COD Oruro contamos con todo el apoyo de los compañeros. Sin discriminación alguna participamos en todas las actividades que realiza la COD, se respetan todas las opiniones y pensamiento que exponemos como mujeres. Durante la lucha sobre la ley 065 las mujeres de la COD participamos masivamente; sin embargo, las fuerzas represoras no nos respetaron, las mujeres fuimos reprimidas en el sector de caihuasi, una de ellas, la compañera Gloria Nicolasa Oblitas Mamani, dirigente de la COD Oruro, fue retenida en ambientes de la FELCC y liberada posteriormente con medidas cautelares.

Nosotras detectamos tropiezos en nuestra participación sindical; uno de ellos, el principal es el que somos madres y e hecho mismo de ser mujeres. Por ello, nuestro desafío sindical es formar nuevas líderes jóvenes y decididas a luchar en defensa de sus derechos.

DE LA IMPOSIBILIDAD A LO POSIBLE

“La mujer en tu sindicato es una guía, una compañera; es tener una aliada en la dura batalla que vamos enfrentado día a día luchando por una vida mejor para nuestros hijos, porque eso es lo que hacemos luchamos por las migajas del presente y por el pan del futuro”

Como expresa la cultura, hay diferencias entre varones y mujeres en la distribución de roles de acuerdo con el sexo y dentro de esa distribución, todos aquellos papeles que conllevan una

distribución desigual en cuanto a la representación sindical, la toma de decisiones, la exclusión de la mujer del ámbito público, político y su enclaustramiento dentro del ámbito doméstico; como los varones y las mujeres en la cultura,

los roles del sexo, la desigualdad en espacios de representación, distinción, discriminación y sobre todo la exclusión de la mujer son debates tan extensos y de relevancias (lamas, 1986).

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN TEMAS DE LIDERAZGO

Analicemos cuales las causas para que la mujer a lo largo de nuestra historia no haya tenido las mismas oportunidades de representación y protagonismo. Según teóricos, el tema de género es bastante complejo sin embargo podemos describir algunas de las premisas que no se tomaron en cuenta. La manera en que se simboliza la oposición hombre /mujer a través de articulaciones metafóricas e institucionales, mostrando en la que operan la distinción sexual en todas las esferas de la vida colectiva y el orden representacional.

Se habla de un orden social masculino totalmente arraigado que no necesita justificación se impone a sí mismo como auto-evidente, y es considerado como natural gracias al acuerdo “casi perfecto e inmediato” que obtiene de estructuras sociales tales como la organización social de espacio y tiempo y la división sexual del trabajo. El orden social funciona como una inmensa maquina simbólica fundada en la dominación masculina (Bourdieu, 1996).

La forma en que la dominación masculina está anclada en nuestros inconscientes, en las estructuras simbólicas y en las instituciones de la sociedad, son algunas de las causas por las que las mujeres hasta ahora, en estos nuestros tiempos, se limita a participar con mayor decisión en espacios de representación; de ahí que el tema de participación de la mujer en el sindicalismo como líder, hasta ahora no tiene mucha repercusión, ya que son en su parte ellas mismas que consintieron que el hombre lleve siempre el bastón de mando.

Tal parece que la dificultad ya no está centrada en la problemática de que la mujer no puede participar porque es la pareja que no la deja, o porque no hay espacio para ella; si no que es ella misma que se pone obstáculos (excusas) para no hacerlo y disfrazan su timidez con la ocupación y roles a desempeñar. Dependerá de la toma de decisiones y como las afrontamos todos como sociedad pero la tarea fundamental para que todo empiece a virar en otro sentido dependerá más de las mujeres.

Dejando de lado lo teorico-historico en Bolivia, vemos que ya se empieza a tener algunos resultados de mujeres sindicalistas; mujeres que son líderes sindicales, debido a la sensibilización y toma de conciencia por parte de ellas mismas, que van demostrando día a día que pueden ir a la par o ser mejores que los hombres; es que no podía ser de otra manera el mundo donde cohabitamos y sus problemáticas no tiene sexo ni genero, nos implica a tod@s a dar una resistencia, un desacuerdo, un grito de que el mundo donde vivimos puede ser de otra manera.

Convencido de tener un éxito indiscutible con la lucha conjunta, como en la suprema afiliación de la familia estará destinada a conseguir nuestros logros comunes si luchamos juntos desde cualquier pensamiento y/o cosmovisión kjarí-warmi, se conseguirá nuestros propósitos y se defenderá nuestros ideales solo desde esta conformación.

Mujeres sindicalistas, se escucha bien!!...es por q realmente se ve, se escucha, y se siente bien tener a una compañera sindicalista. Mi admiración y respetos para mis compañeras sindicalistas por la maravillosa y sacrificada labor que desempeñan que además de ser “reinas de su hogar” son mujeres combatientes en busca y defensa de sus ideales para defender el presente y futuro de sus hijos.... A delante compañeras...

Sergio Fernando Civera
C.O.D.CH.



DE LA IMPOSIBILIDAD A LO POSIBLE

AL AÑO DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT

RATIFICACIÓN DEL CONVENIO:

El día 24 de octubre el pleno de la Cámara de Senadores de este país aprobó el Proyecto de Ley que ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. Bolivia fue el tercer país de la región en hacerlo. En la sesión

estuvieron presentes representantes de las trabajadoras asalariadas del hogar y el comité impulsor de esta ley. Finalmente el martes 20 de noviembre de 2012, en un acto público, la Ley de ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Asalariado del Hogar fue promulgada por el Presidente Evo Morales.

De esta forma queda oficialmente ratificado por el país el C 189.

Las nuevas normas de la OIT establecen que los millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de

trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva.

AVANCES:

En el marco del dialogo social tripartito entre el Gobierno (Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social), la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), y la Liga Boliviana de Amas de Casa, en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo OIT, programa Trabajo Decente, Trabajo Digno para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, se ha avanzado en los siguientes acuerdos:

- Hacer visible el Trabajo Asalariado del Hogar con el reconocimiento efectivo de las labores realizadas por las trabajadoras asalariadas del hogar, como Trabajo, siendo que estas labores constituyen parte del proceso productivo de un país, y como tal se reconocen los derechos y obligaciones establecidas por ley para quienes las realizan.
- Formalizar el trabajo asalariado del hogar a través del Contrato Individual de Trabajo CIT, con la visión de formalizar el trabajo asalariado del hogar se puede mejorar las condiciones de trabajo
- Como una forma de efectivizar y formalizar una relación laboral, pone en consideración el modelo de CONTRATO DE TRABAJO, que señala tanto derechos y obligaciones para los Inspectores del Ministerio de Trabajo, Trabajadoras Asalariadas del Hogar y los empleadores, sustentado en la normativa legal vigente (LEY 2450- LEY GENERAL DEL TRABAJO - y Convenio 189 OIT).

Así mismo, la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia junto al "Comité Impulsor para la Aplicación de la Ley 2450 y la Ratificación del Convenio

189 de la OIT" conformado por la COB, Asamblea Permanente de Derechos Humanos, OIT, Defensor del Pueblo, DIAKONIA, CARE, FES, FOS, REMTE, ISCOD, Fundación Solón, CIDEM, Coordinadora de la

Mujer y otras instituciones, continua trabajando, en las necesidades del Sector, para contribuir a este proceso.

ALGUNAS INFORMACIONES SOBRE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN BOLIVIA

- Constituyen hoy el 9% de la Población Económicamente Activa Femenina en el país.
- Se trata de una población de 137.000 mujeres y varones. Pero es un oficio fundamentalmente compuesto por mujeres (96%)
- El rango de edades de esta población laboral oscila entre los 16 y los 64 años,
- Es un sector que se ubica en una franja de gran vulnerabilidad de sus derechos humanos por tratarse de una de las ocupaciones de peor calidad en el empleo, extensas jornadas de trabajo, bajos niveles salariales, pocas facilidades para acceder a la organización sindical, hostigamiento laboral, limitaciones para ejercer sus derechos pues hay un reiterado incumplimiento de las normas laborales y son presa de discriminación cotidiana en el lugar de trabajo.
- La mayoría trabaja bajo el sistema de "cama afuera" 78%, mientras que el 22% trabaja cama adentro"
- Alrededor del 40% recibe un sueldo inferior al mínimo nacional y un salario mayor es correlativo a jornadas más largas de trabajo.

La Paz, Noviembre de 2013

Por el Comité Ejecutivo Nacional de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB)

BEATRIZ MAMANI DE CAMACHO

Autobiografía

MI nombre es Beatriz Mamani de Camacho, pertenezco al sector de los Fabriles, y soy miembro del CEN de la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia.

Mi realidad como mujer es que vengo de una familia de padres divorciados, motivo que me impulsó a trabajar desde temprana edad. Mi trabajo me ayudo a solventar mis estudios, desde entonces vi la realidad de la mujer trabajadora; me case a la edad de 20 años, tengo 2 hijos un varón y una mujer, los cuales son mi razón de vivir. A los 27 años comencé a trabajar en una empresa como encargada de friales, con un horario de 12 horas de trabajo, no gozábamos de vida social, fines de semana y feriados, dedicándome al 100 % en mi trabajo, todo para dar una vida estable a mi familia; se podría llamar una "esclavitud consiente" y esto concientizo a mi familia a cumplir con los roles de la casa. Con el pasar del tiempo me di cuenta que perdía muchas cosas como madre: la niñez de mis hijos, y como esposa fui egoísta al pensar solo en mi trabajo.

Después de 10 años decidí con la ayuda de mis compañeros formar un sindicato denominado "SINDICATO

DE TRABAJADORES FABRILES EN COMERCIALIZACION TUSEQUIS", el cual cambio rotundamente nuestras vidas descubriendo que teníamos derechos como las 7 horas de trabajo, horas extras, etc. Esto origino a tener retos y objetivos como sindicato nuevo. En la fundación de mi sindicato, comencé como secretaria general en la primera gestión, luego participé en la federación de Trabajadores Fabriles La Paz para luego pertenecer a la Confederación de Trabajadores Fabriles de Bolivia.

Decidí asumir la dirigencia sindical porque vi la explotación y soberbia de parte de la empresa; también escuchar vivencias de explotación de mis compañeras, todo esto me animo a formar parte del sindicato, para luchar contra la explotación y poder gozar y ejercer nuestros derechos, tener estabilidad laboral, etc.

El 60 % de mi sindicato somos mujeres, cada compañera cumple su correspondiente rol y cartera sindical. Pero existen dificultades y fortalezas en el ejercicio de la dirigencia sindical. Una de las dificultades es el machismo y ser la única mujer en la dirigencia nacional; la fortaleza que veo es que existe participación de las mujeres en las federaciones y ellas

han demostrado responsabilidad en las carteras asignadas. Considero que una oportunidad actual es que tenemos a nuestro favor leyes que protegen a las mujeres.

Me parece muy importante la participación de la mujer en los sindicatos porque en mi sector no se viabiliza la participación de la mujer y según los datos estadísticos somos el 22% pero eso no se refleja en las directivas sindicales. Así que ese es nuestro desafío principal. Personalmente, como mujer sindicalista, mi desafío es lograr mayor participación de las mujeres en mi sector, buscando la ayuda de sectores aliados o de organizaciones con capacitación de mujeres. Junto con otras compañeras sindicalistas, también quiero lograr la creación de una cartera en la Central Obrera Boliviana, para luchar contra el machismo y la corrupción.

A todas las mujeres sindicalistas y a las trabajadoras de mi sector, les quiero decir que sigan adelante y apliquemos el sindicalismo en nuestra vida laboral y que talvez no recibamos un reconocimiento pero recibiremos satisfacción como dirigentes de haber hecho algo y dejado algo en beneficio de las compañeras trabajadoras.

**COD TARIJA
AGENDA DE GÉNERO**

Resultado de una reunión de Directorio del Comité Ejecutivo de la Central Obrera Departamental de Tarija y después de un profundo análisis de nuestra realidad, ve por conveniente plantearse metas de carácter inmediato con relación a la problemática de Género.

Si bien en nuestro país persiste la discriminación especialmente por motivos de género, donde las mujeres se encuentran excluidas de los trabajos regulados, de mayor jerarquía, con un ingreso menor al del varón, por la baja calidad del empleo, esta discriminación salarial de desmembración laboral impide su acceso a las nuevas tecnologías.

EL ENFOQUE DE LOS OBJETIVOS PARA HACER FRENTE A ESTA SITUACIÓN, ES EL SIGUIENTE:

- La problemática que enfrentan las compañeras es el de la triple discriminación por género, etnia y clase social,
- Los datos estadísticos que se ven reflejados en la proporcionalidad minoritaria en los directorios sindicales,
- La desprotección que se ve reflejada en la mujer que por el desempleo se ve obligada a la actividad informal (gremial),
- La resistencia de los varones a asumir las responsabilidades en trabajos domésticos, y cuidado de niños,
- Falta de cobertura de seguridad social y discriminación a las trabajadoras del hogar, y,
- La triple responsabilidad, como Madres, Dirigentes, y Trabajadoras.

Para poder lograr nuestro objetivo obviamente necesitamos la ayuda de instituciones amigas, con la finalidad de poner en acción este plan: con soporte técnico y financiero. Esta principal

tarea estará bajo la responsabilidad de la Secretaria de Género Generacional del Comité Ejecutivo de la Central Obrera Departamental, que dentro de las importantes tareas tiene que son la de:

- Participar en los movimientos por los derechos de la mujer.
- Organizar, Seminarios, Talleres y otros eventos relativos al área de género y generacional.
- Impulsar y coadyuvar en la erradicación de la discriminación y acoso laboral.
- Promover y fomentar ampliamente la equidad de género y participación de los jóvenes en el seno de las organizaciones afiliadas siempre buscando el equilibrio de la representatividad de género.
- Capacitar y formar líderes en los diferentes sectores promoviendo la participación activa de las compañeras mujeres, para que tengan acceso a los espacios de decisión,
- Sensibilizar a los compañeros sobre la equidad de género promoviendo un cambio de actitud ante la participación de las mujeres
- Orientar a los sectores que aun no estén organizados.
- Pensamos que el sindicato tiene que ser un verdadero agente de cambio y que esto nos convierte en entes sociales idóneos para desbordar el desarrollo, puesto que tenemos el poder de cambiar la realidad en que vivimos y así contribuir a mejorar el mundo que nos rodea.

Edwin Orgáz Solares.
**STRIO. DE PRENSA Y PROPAGANDA
COD-TARIJA**
Tarija, primavera del 2013

¿EL SINDICALISMO ES COSA DE VARONES?

Entrevista a Magda Ortega
Ex sindicalista sector bancario
Colombia

Lamentablemente el sindicalismo continúa siendo cosa de varones. Quienes se sienten sujetos del trabajo, dueños del espacio laboral y sujetos de derechos son los varones y eso hace que las mujeres que creemos eso -porque nunca nos cuestionamos la falta de visión, capacidad y actitud crítica de las mujeres- hace que aceptemos y demos por hecho de que el sindicalismo pertenece a los varones.

Las mujeres nos encontramos en el trabajo desde la negación, la carencia, desde el "no" lugar, estamos como intrusas en el trabajo y esto hace que no nos consideremos sujetas de derechos y en ese orden de ideas consideramos que no tenemos derecho a tener derechos y el sindicalismo es un espacio de reivindicación de derechos, de construcción y ejercicio de derechos.

Si miramos cuantitativamente tendremos que decir que el sindicalismo fue, es y será cosa de varones. Pero si miramos cualitativamente, habría que destacar los pocos liderazgos de mujeres que llegaron a las dirigencias sindicales, mujeres que no solamente entendieron su papel en la construcción del sindicalismo sino que también entregaron y aportaron mucho al movimiento sindical sin ser reconocidas ni valoradas por la historia sindical. Habría que preguntarse el rol de esas mujeres en los sindicatos, si llegaron a la dirección a apoyar a los dirigentes o a dirigir y hacer el trabajo necesario que demanda una buena dirección y construcción en los sindicatos.

Las mujeres son muy laboriosas en el movimiento sindical, muchas dieron hasta la vida pero quedaron invisibilizadas. Para que esa historia se reconozca, las mujeres deben escribir y hacerlo desde una mirada de género porque si escriben la historia del movimiento sindical en clave masculina, terminan reivindicando lo que los historiadores siempre han reivindicado: la lucha de los obreros varones como parte de la lucha sindical.

El sistema patriarcal del Estado actúa como ideología -que legitimamos las mismas mujeres- donde el sujeto masculino del trabajo, política y sociedad es el que tiene la posición y el posicionamiento social, político y económico del Estado. Esa desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad se refleja en todos los espacios de la vida.

Cuando las mujeres llegamos al mundo trabajo, tenemos condiciones de inferioridad muy distinta a la de los varones. A nosotras se nos atribuye el rol de la maternidad pero los varones no tienen el rol de la "paternidad natural"; las mujeres estamos obligadas a responder por la educación y formación de los hijos y los hombres no; no existe una institución, empresa, sindicato, sociedad que obligue a los hombres no solo con la responsabilidad económica sino con lo que implica sostener la educación y formación de los hijos, en la casa, en la familia; estos hechos han configurado a dos sujetos sociales claramente marcados; la mujer con el rol de la maternidad y la reproducción que conlleva el cuidado de ancianos, enfermos, hermanos, padres, etc. y el hombre como sujeto masculino del trabajo y la política.

Las cuotas no son otra cosa que la llegada de las mujeres a la política y dirigencias sindicales por decreto; estas son políticas de acción afirmativa que lo que hacen en el fondo es denunciar un problema, es el reconocimiento que se hace a la deuda histórica que se tiene con las mujeres. Sin embargo, la inclusión a través de las cuotas ocurre desde la desigualdad, la discriminación y la interiorización. Estas medidas de acción positiva son importantes al ser parte de la lucha y reivindicación de las mujeres y por ser una forma de disminuir las brechas entre varones y mujeres; sin embargo, se consideran solo temporales y deben ir acompañadas de otras medidas que transformen las desigualdades, la discriminación y la interiorización de género.

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia me parece una buena forma organizativa. Es importante tejer redes sin jerarquías ni individualismos y con la idea de construir para todas. La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas ganó espacios de organización y aún están en ese posicionamiento que cuesta mucho pero no es imposible.

Es importante tener una estrategia clara, plantear un PROYECTO POLÍTICO no partidista sino de género entre mujeres, que logre cambiar su posición en el trabajo, en los sindicatos, que logre la reivindicación de derechos políticos y sociales como en épocas pasadas, derechos políticos de ciudadanía plena, que las mujeres tengan reconocimiento en el país que vaya en el marco de la despatriarcalización del Estado boliviano.

Es importante que el movimiento sindical se humanice, se feminice, que piensen en ese cuidado de la casa y el rol de la paternidad.



COD TARIJA
EL SINDICALISMO ES COSA DE VARONES?