



Red de mujeres
trabajadoras y sindicalistas

GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Año XVI • La Paz-Bolivia • Boletín N.º 31 - abril de 2023

Contenido

- Precarización laboral y trabajo en deliverys / 2
- Trabajadores de supermercados / 3
- Entrevistas: precarización laboral y venta de productos por catálogo / 5
- Caminando al futuro con mirada de mujer / 7
- Poderes para la transformación sindical, un mosaico de marchas / 8
- El proceso de ratificación del convenio 190 de la OIT en Bolivia / 10
- Las mujeres y el 1ero. de mayo / 12
- Feminicidios en la legislación Boliviana / 13
- Un trabajo sin pago que asumen las mujeres / 14
- Más allá de las estadísticas: comprendiendo la situación de la mujer trabajadora en Bolivia / 15
- ¿Qué significa para ti el 8 de marzo? / 18
- Sistema público de cuidados. ¿Qué es y cómo se implementa en América Latina? / 21
- Impulsar el sistema público de cuidados en Bolivia / 22
- Un sistema público de cuidados para democratizar las tareas / 23
- Los desafíos para las mujeres frente a la tecnologización del trabajo / 24
- Participación plena de las mujeres en el sindicato / 26
- ¿Qué es participar plenamente en los sindicatos? / 27
- ¿Qué es participar plenamente en los sindicatos? / 28
- ¿Una ley contra el acoso y violencia política sindical hacia las mujeres? / 29
- La propuesta de las mujeres para el movimiento sindical / 31
- Propuesta de las mujeres para el movimiento sindical / 32
- Autobiografía Mónica Mariela Mita Gallardo / 33

Editorial

El 8 de marzo y el 1ro de mayo, son fechas muy importantes, pues hacen referencia a las luchas de los trabajadores por la construcción de sociedades más justas. Por ello, la presente edición está dedicada a esos hitos históricos y al análisis de los avances o retrocesos que se dieron a través de los años. Uno de estos es el avance tecnológico y la digitalización, que ha transformado la economía mundial, las formas de contratación e incluso las relaciones interpersonales. La transformación de los mercados laborales trajo la precarización laboral, sobre todo en los últimos años.

Paralelamente, el marco jurídico internacional y el nacional, ha tenido importantes avances en cuanto a la protección de los derechos humanos y la incorporación de valores y principios de igualdad, equidad y no discriminación. En Bolivia estos avances se dieron principalmente en torno al reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral y a la participación de las mujeres. Sin embargo, estos avances formales se han plasmado en contra ruta de la realidad, con vulneraciones a derechos, pese a los avances alcanzados. Este deterioro se agudizó con la pandemia del COVID - 19 que, a decir de Solange Sardán, generó un retroceso de más de una década en los avances de participación laboral de las mujeres en América Latina y El Caribe.

Estos cambios se pueden advertir, en la precarización laboral latente en la mayoría de las empresas, como los Supermercados, pero también con la aparición de nuevas formas de empleo como las empresas de Delivery y vendedor@s por catálogo, que tanto han proliferado en los últimos años; que en apariencia son unipersonales y permiten el autoempleo, pero en realidad se trata de trabajadores precarizados. En todos los casos, el reto principal es el de asociarse en Sindicatos para la defensa de los derechos.

Al margen de lo mencionado, un aspecto que preocupa a la RMTS, es que el trabajo de cuidado no se ha planteado en la agenda estatal.

A las mujeres trabajadoras, se les presentan más retos aún. Por una parte, los desafíos frente a la tecnologización del trabajo, que tiende a afectar más a las mujeres y agudizar las brechas y desigualdades. Y, por otro lado, está el desafío de lograr su participación efectiva y plena en la toma de decisiones.

Por último, un presente especial de este boletín, dedicado al Día Internacional de la Mujer y al Día Internacional del Trabajo, son las entrevistas a mujeres trabajadoras y sindicalistas, además del aporte de expertos y expertas que en un lenguaje académico y enriquecedor, nos plantean mirar la situación laboral, sus debilidades y las posibles soluciones.

PRECARIZACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN DELIVERYS

La “entrega de productos”, no es un trabajo nuevo en el mundo, tampoco lo es la terciarización de servicios, son modelos de negocio que datan de hace mucho tiempo. Sin embargo, la dinámica de este servicio se incrementó desde El 2020, con la pandemia del Covid-19, cuando el gobierno declaró cuarentena obligatoria, lo cual obligó a los restaurantes a cerrar sus espacios físicos e impulsó el crecimiento de las empresas Delivery en el país.

El Delivery en español es “entrega” y está vinculado a las nuevas economías que las explicamos a continuación:

- **Economía GIG¹:** Porque la persona que entrega el producto recibe un pago único por un único trabajo.
- **Economía Colaborativa:** Porque se considera una colaboración entre la persona que entrega y el restaurante, vinculados a través de una plataforma tecnológica.
- **Economía de plataformas digitales:** Porque son empresas (plataformas) tecnológicas las que han impulsado este tipo de trabajo.

En Bolivia son dos las empresas que cobraron mayor relevancia durante 2020-2022, PedidosYa² y Yaigo³. Para el 2022 ambas empresas estaban presentes hasta en la polera de la selección boliviana de fútbol y tenían publicidad en todo lado.

Quienes trabajan con estas plataformas

Según la investigación que elaboramos en la Fundación InternetBolivia.org, las personas que trabajan como “motoqueros” son de todo tipo: desde estudiantes que generan ingresos en su tiempo libre, personas que tienen este trabajo como su principal fuente de ingresos, y también hay migrantes (principalmente ve-

nezolanos). En todos los casos, son personas que tienen que contar con un capital inicial para poder tener una motocicleta, conocimientos digitales para usar las Aplicaciones (Apps⁴) y conocimientos financieros para recibir los pagos digitales.

En qué condiciones trabajan

Existen diferencias entre PedidosYa, Yummy (ex Yaigo) y Dinky. La empresa más seria vendría a ser PedidosYa, ya que exige a los motoqueros inscribirse como empresas unipersonales, adquirir un seguro para incidentes, dota de uniforme y la mochila que son descontados de las ganancias, el celular y la conexión de internet corre por cuenta del “motoquero”. No obstante, no tienen acceso a seguro de salud y tampoco es obligatorio que aporten para su jubilación.

La publicidad indica que estas personas trabajan cuando quieren, sin embargo, es el algoritmo⁵ de la aplicación el que define cuándo y dónde tienen que realizar las entregas. En PedidosYa existe la clasificación por niveles, si se llega al nivel 1 se tienen ciertos privilegios, como mejores rutas, mayor cantidad de pedidos y horarios. Pero para llegar al nivel 1 se tiene que trabajar más de 8 horas al día, fines de semana, feriados, etc. En sí cuanto más trabajas más ganas.

El pago que reciben se da en función a las entregas que hagan, pudiendo ganar hasta más del triple del salario mínimo nacional. Una consideración importante es que tienen control de los ingresos que generan en la Aplicación y, por lo menos PedidosYa, paga puntualmente. Las condiciones de trabajo en las otras empresas difieren un poco y, por lo que explicaron los entrevistados, tienen menores requisitos.

1 GIG : Jerga musical en inglés, son actuaciones cortas o breves por los que los músicos de Jazz cobraban un monto.

2 PedidosYa llegó a Bolivia el 2018 cuando se compró a la empresa cruceña Netcomidas., a su vez PedidosYa es de la empresa alemana Delivery Hero.

3 Yaigo, fue una empresa boliviana que el 2021 fue comprada por la empresa venezolana Yummy, hoy por hoy Yummy es la empresa que ha tomado el mando.

4 Apps: Los programas que se instalan en el celular

5 Algoritmo: Una secuencia de pasos lógicos que permiten solucionar un problema. Para el artículo: asignación de pedidos.

¿Es el futuro del trabajo?

Este modelo de negocio es el que se ha ampliado a diversas actividades, desde el alquiler de viviendas (Airbnb), transporte a través de plataformas (Uber), hasta el trabajo de microtarefas (Amazon Mechanical Turk). Estas plataformas aprovechan la falta de regulación de los países para no pagar impuestos y tampoco beneficios sociales, sin embargo en Europa ya se están regulando, por ejemplo, en España el 2022 entró en vigencia la Ley Ryder, lo que obligó a algunas de estas empresas a dejar España o adecuarse a la normativa. También se debe mencionar que, pasada la pandemia, estas empresas han empezado a bajar sus ingresos y en estos momentos están migrando a otros modelos de negocios, en Bolivia por ejemplo, PedidosYa es ahora una especie de Marketplace⁶. Es incierto el futuro de estos modelos de negocio.

¿Qué oportunidades ofrece este tipo de trabajo?

Según las entrevistas realizadas, los mismos “motoqueros” consideran este trabajo como una segunda fuente de ingresos, no ven un futuro donde alguno de ellos pueda ascender a gerente o jefe de alguna de estas empresas, por esta razón tampoco ven la necesidad de sindicalizarse o agremiarse de alguna forma. Las personas que trabajan a tiempo completo, también están conscientes que no estarán trabajando por mucho tiempo en este tipo de trabajo y buscan alternativas.

⁶ Marketplace: Sitio de Comercio Eletronico.

¿Es un trabajo precarizado o libre?

Es necesario poner el contexto, en Bolivia se estima que más del 80% del empleo es informal, las consultorías, los regímenes especiales de empleo, etc., han hecho que la gente pierda la noción de lo que es un trabajo estable con seguro de salud y aportes para la jubilación. En este sentido estos “motoqueros” pueden sentirse independientes o que son “sus propios jefes”. Sin embargo, analizando la situación, son trabajadores precarizados, ya que no cuentan con beneficios sociales, tienen dependencia del algoritmo de la plataforma y su trabajo es a destajo.

Al momento, en Bolivia, la Central Obrera Boliviana no se ha pronunciado sobre este tipo de trabajo y el gobierno tampoco ha dado a conocer su punto de vista. Sino más bien, al ser los motoqueros “empresas unipersonales”, forman parte de la estadística de la reactivación económica. Desde la Fundación Internetbolivia.org vemos que hay que investigar más el tema, ampliar el debate y generar propuestas para que estos “trabajadores” cuenten con los beneficios sociales que requieren o se establezca una normativa más específica.

Hugo Álvaro Miranda Colque
Ing. Industrial

Oficial de Economía Digital de la Fundación
InternetBolivia.org

TRABAJADORES DE SUPERMERCADOS

“No hay mayor temor para el patrón que obreros organizados y con formación”

Victor Choquehuanca: La Paz; junio 2018

Carlos Arciénega Echalar
Ex Dirigente SIDETRA SAS

Los Trabajadores de los Supermercados son una parte fundamental para el abastecimiento de los insumos básicos de la ca-

nasta familiar. Y, además, son un elemento que ayuda al funcionamiento de la sociedad capitalista.

Por lo que, la intención del presente artículo, es conocer algunas de las necesidades básicas que hacen a la defensa de nuestros derechos como trabajadores.

Tanto Cajeras, reponedores, vigilante, entre otros, no solo de supermercados, sino de otros centros de distribución comercial de primera necesidad, desconocen, o simplemente ignoran sus derechos como trabajadores, dando lugar a un mayor temor al empleador. El no estar organizados, repercute sobre los trabajadores. Por ejemplo, haciendo que seamos objeto de manipulación, o el ser despojados de nuestras fuentes laborales, o privados de nuestros beneficios sociales. Esta desinformación genera atropellos entre los mismos trabajadores de cargos disyuntivos.

Muchos de los trabajadores que prestan sus servicios en estos centros comerciales (Supermercados), están actualmente privados de bonos de antigüedad, realizan trabajos con recarga horaria sin que sea remunerada como horas extras o extraordinarias, como recargo nocturno, bonos de producción, bonos de transporte, entre otros vigentes actualmente en la Ley General del Trabajo.

Si bien los trabajadores de Supermercados cumplen una jornada laboral por turnos, se puede mencionar que en muchos casos no se respetan las 7 horas de trabajo para las mujeres y las 8 horas de trabajo para varones, ya que trabajan de lunes a domingo con un día de descanso entre la semana. Como también podemos señalar, durante todo el periodo de la “Pandemia”, muchos de los Trabajadores de Supermercados estuvieron expuestos en contra de su integridad



física, su salud y la de sus familias, trabajando más de las horas debidas, en alguno de los casos sin ninguna indumentaria de bioseguridad.

A pesar de que lo señalado es una percepción general, se muestran algunos de los aspectos de toda la infinidad de condiciones que oprimen a los Trabajadores de Supermercados. Por cuanto debemos resaltar la importancia de estar organiza-

dos como trabajadores en Sindicatos, dar prioridad a estar informados y a la vez formados para defender lo que por derecho nos corresponde. En consecuencia, el sindicalismo es el único medio de fuerza para hacer respetar los derechos laborales, ya que es un medio de asistencia para el trabajador.

Por todo lo contextualizado, hago referencia al Sindicato de Trabajadores “SIDETRA SAS”, sindicato fundado en el año 2010, a iniciativa de los trabajadores hostigados, con el único propósito de poner fin a los atropellos y hacer prevalecer los derechos y la dignidad de los trabajadores. A 13 años de su fundación se pueden señalar muchos avances, como también retrocesos de la organización. Como por ejemplo, en el pago del bono del refrigerio, la inamovilidad laboral, respeto al fuero sindical entre otros. Actualmente se proyectan muchas conquistas; sin embargo se puede enfatizar el cambio en el trato hacia los trabajadores de la empresa desde la creación del sindicato.

Quiero finalizar haciendo énfasis en la importancia que tiene estar informados como trabajadores, mientras nos mantengamos en la ignorancia seremos presa fácil de la manipulación patronal.

ENTREVISTAS: PRECARIZACIÓN LABORAL Y VENTA DE PRODUCTOS POR CATALOGO

Sistematización realizada por María Eugenia Rivera
Comité de Responsables RMTS

Según los datos obtenidos, sobre la venta de productos por catálogo, producto de entrevistas realizadas a tres mujeres en las ciudades de El Alto, La Paz y Cobija. Se pudo verificar que la situación económica en el país, obliga a buscar fuentes de ingresos económicos alternativos, en especial en las mujeres.

Es importante señalar también que se encontraron mujeres profesionales en esta modalidad de trabajo. Ya que, según lo expresado, solo encontraron trabajo, con contratos de 3 a 6 meses, con poco ingreso económico. Situación que no les permitía cubrir costos de la subsistencia de su familia, ni alimentación, pago de servicios básicos y alquiler, etc. A ello se suma que muchas veces los empleadores no respetan sus derechos laborales. Lo que las lleva a sufrir de explotación laboral, con horas extras no remuneradas. Se trata de mujeres que pensaron trabajar en una institución y desenvolverse en su profesión, con la esperanza de contar con un sueldo seguro, trabajo digno, seguro social y aporte para una jubilación posterior hacia un futuro mejor, sin embargo no les fue bien.

Además, pudo evidenciarse que tuvieron que dividir el tiempo entre el trabajo dependiente y el trabajo en el hogar, que es una de las tareas más difíciles que enfrentan las mujeres cada día, teniendo que dejar a sus hijos al cuidado de personas cercanas, como ser su abuela, en algunos casos de la tercer edad; u otro familiar.

En ese contexto, optaron por otro trabajo, como la venta de productos de diferentes empresas por catálogo, como en el caso de una de las mujeres encuestadas, empresas LABEL, NATURA, etc. Así mismo, este tipo de trabajo les permite cuidar de sus pequeños niños que están en lactancia y la edad escolar, permitiéndoles el desenvolverse con facilidad y contar con un trabajo independiente.

Es así que la modalidad de venta por catálogo se ha convertido en una alternativa para personas que quieren tener ingresos adicionales y emprender. Sobre todo para mujeres con familia, les permite dedicar más tiempo al hogar, hijos, etc. Además de permitirles cumplir sus sueños, como estudiar y llegar a ser profesionales.

Se dice que para trabajar con estas empresas, no es necesario tener una carrera profesional, ni un alto nivel de educación. Por este motivo, el ingresar a este tipo de negocio se convierte en una oportunidad.

Sin embargo, también señalaron que este tipo de trabajo genera incertidumbre sobre los ingresos percibidos, ya que las vendedoras carecen de una remuneración fija y deben asumir los riesgos monetarios, frente al incumplimiento en el pago de los productos por parte de los clientes a quienes se les ofrece el producto. En caso de enfermedad, no cuentan con un seguro de salud, por lo que enfermarse se convierte en un riesgo, ya que podrían gastar sus ganancias en atenciones médicas y medicamentos.

Por otra parte, señalaron que la tecnología, redes sociales, etc., les ayudan a obtener mayores ingresos trabajando de forma independiente y sin horarios fijos.

No obstante, se desconoce que estas empresas y sus productos, provienen de capitales internacionales, al mando de empresarios que, gracias a esta modalidad de trabajo, evaden las responsabilidades sociales, como los beneficios sociales de ley, vacaciones, aguinaldo y seguro de salud; apoyándose en la economía denominada “colaborativa”, que capta a vendedoras por catálogo, sin ningún tipo de beneficios.

Desconocen de igual forma que podrían asociarse en sindicatos para poder conseguir mejores condiciones laborales, e incluso conseguir la

promulgación de normas legales que reconozcan los derechos laborales de las personas que están vinculadas con la venta directa.

Anexos

Estas entrevistas estuvieron sujetas al siguiente cuestionario:

1. ¿Qué te motivó a vender estos productos?
2. ¿Cuántas horas por día dedicas a este trabajo?
3. ¿Crees que a más esfuerzo, más ganancia?
4. ¿Y en tu trabajo hay un empleador?
5. ¿Quién sería el productor?
6. ¿Sabes quienes fabrican los productos que vendes?
7. ¿Si te darían a escoger entre seguir así sin dependencia y hacerte un contrato laboral que escoges y porque?
8. Has pensado en organizarte con otras/o vendedores?

Las mujeres entrevistadas fueron las siguientes:

Medico JANET NOYA: EMPRESA YAMBAL



- R.1. Me motiva tener ganancias extras a base de un poco más de esfuerzo
- R.2. Por lo general no es diario pero 1 a 2 veces a la semana
- R.3. Claro que si, a mayor esfuerzo más ganancia
- R.4. No existe un empleador creo que uno mismo es el jefe de su trabajo
- R.5. La empresa de los productos son los productores.

- R.6. Si claro la empresa de los productos Yambal, son colombianos y peruanos
- R.7. En este caso por ahora solo para mí en realidad para que sea tu trabajo hay que ponerle más empeño.
- R.8. Si claro, también me gusta entrar en otras empresas para vender y obtener ganancias en mi tiempo libre.

MELVY PACARI (Abogada trabajadora independiente) EMPRESA ACUARELLA (calzados) DE BRASIL



- R.1. Tener ingresos y ayudar en mi hogar
- R.2. Le dedico unas dos horas, más o menos.
- R.3. Por su puesto mientras más se ofrezca el producto siempre habrá más posibilidad de venta.
- R.4. Es independiente el trabajo.
- R.5. El productor es la empresa que nos brinda los zapatos DE BRASIL.
- R.6. Si, el producto es brasilero.
- R.7. Me gustaría tener un contrato laboral seguro, por los beneficios que se obtiene, además del sueldo, me interesaría mucho por los aportes para una posterior jubilación y tener un futuro mejor.
- R.8. No, no lo veo necesario

JEAN CARLA MARADEY MONTERO BOTICARIOS NATURA ESIKA L EABEL



R.1. Lo que me motivo a trabajar con productos de ventas por catálogo fue para generar in-

gresos económicos en mi hogar económicamente y sobre todo que pueda estar con mi familia y dedicar más tiempo.

R.2. No hay un horario fijo quienes trabajamos con ventas tenemos que estar disponibles, las redes sociales nos ayuda bastante.

R.3. SÍ. A mí me parece mientras más esfuerzo mayor recompensa

R.4. Si y no una empresa Brasileira

R.5. Si, se dónde provienen y quienes lo fabrican

R.6. No. Abriría mano de mi independencia laboral, así dedico más tiempo a mi familia

R.7. Con respecto a estas últimas preguntas si estoy asociada a una a una organización que se llama mujeres empoderadas.

CAMINANDO AL FUTURO CON MIRADA DE MUJER

A lo largo de las últimas décadas el mundo del trabajo afrontó grandes transformaciones. Una de ellas, y que afectó particularmente al mundo laboral boliviano, fue la desregulación del empleo gracias a las medidas denominadas “neoliberales” derivadas del D. S. 21060. Este proceso iniciado en la década de los 80’s, y que se cimentó con otras medidas referidas a contrataciones temporales, dio como resultado la composición de trabajo con el que se cuenta hoy en día.

Según la OIT, aproximadamente el 80% de la población boliviana pertenece a sectores “informales”. Además, se calcula que esta cifra sea superior, especialmente después de la epidemia de COVID – 19 del año 2020. Este dato, que podría ser una cifra más, esconde la realidad de la vida de millones de personas que pertenecen a sectores de servicios, producción de textiles, gastronomía, etc., sectores que, en la mayoría de los casos, responden a la lógica del auto empleo o auto creación de trabajo ante la ausencia de fuentes de trabajo digno. Sumado a ello, debe señalarse que la mayoría de las personas comprendidas en ese 80% son mujeres. Esto tiene una doble consecuencia, por un lado, se invisibiliza su presencia poniéndolas en condiciones de vulnerabilidad y, por el otro lado, se las aleja de espacios de toma de decisiones o de ejercicio de poder que podrían ayudar a la mejora de su situación.

Otra de las transformaciones que se dieron, especialmente los últimos 20 años, fue la tecnologización del mundo del trabajo. A diferencia de las postales clásicas de trabajadores del siglo XX, actualmente sectores denominados como de “economía naranja” son los que presentan mayor crecimiento a nivel mundial. Este tipo de industrias tecnológicas presentan un desafío a la concepción de trabajo, ya que, por las características que presenta, tiende a la dispersión de trabajadores y al trabajo individual. La cuarentena de 2020 y la adecuación de las formas de trabajar aceleraron este proceso. En este caso, y a pesar de los grandes problemas que significa la disgregación de los trabajadores, en el caso de las mujeres presenta una potencialidad, ya que, son sectores en los que el conocimiento y la tecnificación juegan a favor de ellas.

Por otro lado, y ya desde cambios sociales y culturales, se puede apreciar la incorporación

masiva de las mujeres en todos los espacios y formas de trabajo. Si bien la pandemia significó un retroceso a nivel latinoamericano, las mujeres van retomando los espacios perdidos. Estos tres componentes, para nombrar solamente a los más relevantes, dan pautas del futuro del trabajo en general. Se estaría frente a un mundo laboral en el que la dispersión de los trabajadores se acrecienta, y, por lo tanto, el rol de los sindicatos como actualmente se conciben, iría desapareciendo si no se adecúan a la nueva composición del mundo productivo laboral, y, de forma imprescindible, si no reconocen y permiten el ejercicio del poder de las mujeres dentro de la vida sindical, especialmente en la dirigencia.

Del lado de las mujeres, y de las posibles estrategias a desarrollar ante este panorama, puede señalarse la composición actual de los sectores en los que ellas trabajan: servicios, educación, salud, gastronomía, cuidado principalmente. Estos sectores crecen permanentemente por lo que el rol de las mujeres en la economía actual ya es imprescindible. No obstante, puede verse

también que muchos de estos trabajos se realizan desde la mal llamada informalidad. Si bien se tiende a una romantización del auto empleo, este panorama deja dos tareas pendientes: la primera quedaría en manos del Estado, y es crear fuentes de empleo dignas, y la segunda, por parte de los trabajadores y sindicatos, de incorporar a estas mujeres no sólo como sindicatos que respondan a estas nuevas características de trabajo, sino como actrices de decisiones políticas dentro del sindicalismo.

Por último, y si se pudiera pensar en estrategias de enfrentar un futuro laboral desde una perspectiva de mujer, solo cabe destacar las estrategias que ya vienen desarrollando. Estrategias ligadas a la educación y tecnificación de las nuevas generaciones y la reivindicación de sus derechos en todos los aspectos. El paso a seguir es convertir todo ese conocimiento y trabajo en una representación real en instituciones, universidades y el mundo sindical.

Dra. Nadia Scarleth Guevara Ordóñez

PODERES PARA LA TRANSFORMACIÓN SINDICAL, UN MOSAICO DE MARCHAS

Mientras un flujo del sindicalismo se posiciona como corporativo, como en el caso de “la boliviana”- COB, se engaña con la idealización de que los pactos sociales con el bloque de poder (gobierno y otras fuerzas organizadas fuera de partidos políticos- movimientos sociales) sean favorables para controlar los aumentos del salario y su poder adquisitivo, y/o reducir la inflación. La realidad muestra que conversaciones y diálogos con la representación de trabajadores sólo se dan para la cooptación del poder de los números, o para actos simbólicos como la toma de calles en marchas, como acción que puede llamar el interés nacional desde la potencia de la reacción callejera. No obstante, el acoplamiento militante a cualquier gobierno no tiene efectos consistentes ni en las

garantías de los derechos de los trabajadores, ni en sus compensaciones salariales. La asimetría política Gobierno - COB, deja expuestos - liberados a los trabajadores a elegir otros caminos para conseguir las mínimas garantías laborales de ley.

Otro tipo de flujo del sindicalismo no corporativo entiende al diálogo y al debate con otros actores de la política y de la economía (sus propias gerencias y patronales que las representan), como oportunidades para la expansión de agendas diversas, pero que también incluyan la dinámica de los salarios y su poder adquisitivo; es decir, una suerte de tripartidismo de baja intensidad.

Hoy, la tradición corporativista de la Central Obrera Boliviana la aleja de toda forma de coo-

peración estratégica con nuevos volúmenes de fenómenos creativos, muchos forzados por la precariedad del mercado laboral.

Por ejemplo, no es nueva la economía informal del transporte boliviano. Este sector es clave en el equilibrio de la logística nacional y regional, es parte además de un sistema de balances que promueven el subsidio del combustible (gasolina y diésel), el control de los precios de los alimentos y su distribución en las zonas urbana y metropolitanas donde se concentra el 73% de la población nacional. Con todo esto, el sector del transporte, adquiere una fuerza que va más allá de las calles. No obstante, como se expresa en la entrevista con Rodolfo Ramos, es un sector expulsado de la COB desde la década de los 80 y, por ello, desmembrado del bloque de representación de los trabajadores; un grave error que aún no se enmienda.

Por otro lado, si bien no es similar el caso, pero las Trabajadoras Asalariadas del Hogar podrían fácilmente construir un número por encima del expresado por los fabriles. En ambos sectores se maneja la cifra mágica de 100 000 afiliados; cuando lo cierto es que los fabriles sindicalizados no podrían superar los 40000. En el caso de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, incrementaron su número en los últimos 20 años, además que avanzaron en su reconocimiento jurídico como sujetos de derechos en un ambiente de trabajo que culturalmente las trasladaba a la cuasi servidumbre. Este aspecto es fundamental, teniendo en cuenta que hasta hoy son consideradas como un pilar fundamental de los trabajos de cuidado y el equilibrio en dinámicas familiares, y sin embargo, no ocupan un puesto significativo en la Central Obrera Boliviana. Una de las posibles razones es que ellas no marchan, y su militancia no puede convertirse en un comodín político. Sin embargo, las Trabajadoras Asalariadas del Hogar están detrás de la construcción de un nuevo modelo de relaciones internas dentro de la familia. La entrevista con Berta Rivera, muestra un horizonte de gestión de feminismo y masculinidades promovidas desde las trabajadoras del hogar con enorme potencial si es que llega a

despegar. Esta es una idea fundamental para la transformación cultural en una nación de miradas despectivas hacia las mujeres y las labores domésticas. Además, se está construyendo la posibilidad de que a partir de esfuerzos educativos (en etapa inicial), créditos y acompañamientos técnicos, se logren emprendimientos para gestar la evolución de trabajadora asalariada a emprendedora en servicios de labores del hogar. Esta escalabilidad permitiría reorganizar las economías de un bloque enorme de mujeres hacia los empoderamientos económicos colectivos. Como por ejemplo, por medio de fondos solidarios mancomunados para compensaciones por desempleo, que son necesarios para su autonomía social, es decir, el control sobre su vida laboral.

Desde otro punto, la presencia de un volumen tan grande de mujeres trabajadoras en la COB, desconcentraría la mirada de un modelo de trabajo único masculino, y la priorización de las decisiones de ambientes de trabajo igualitarios producirían un mejor desempeño de las mujeres trabajadoras, mayor formalización del trabajo de las mujeres y un crecimiento constante y sostenido de afiliadas a los sindicatos, con lo cual aumentaría el poder de negociación de una central de trabajadores de manera independiente a su cooptación política gubernamental temporal.

Si esta energía innovadora es promovida por un sistema de representación de trabajadores organizado, amplio e inclusivo; las posibilidades de la resignificación de la relación seguridad-estabilidad laboral-dignidad con representación efectiva podrían generar incentivos a que los trabajadores informales, que constituyen el 82% de la población económicamente activa en Bolivia, asuman o diseñen sus propios modos de institucionalidad y de articulación representativa. Ya que, hasta ahora, la discusión en torno a la desigualdad, a las brechas salariales, son un ejercicio ideológico de difícil asimilación.

Los trabajadores sienten la desigualdad, han sufrido los impactos del periodo pandémico desde el 2020 hasta hoy, y lo que buscan son

actitudes en la representación y la administración de la fuerza estructural de las presiones organizadas (huelga y no marcha) hacia un mayor poder de negociación. Ese es un cambio cultural en la tradición sindical nacional, porque implica priorizar el cumplimiento de las agendas de los trabajadores, en un mercado laboral cada vez

más desafiante por la precariedad, la informalidad y la incorporación de nuevas tecnologías de reemplazo. Poder de negociación que reemplace a la demagogia vacía y divisiva.

Yerko Ilijic Crosa

Investigador en temas laborales

EL PROCESO DE RATIFICACION DEL CONVENIO 190 DE LA OIT EN BOLIVIA

ENTREVISTA A LA DIPUTADA GABRIELA FERREL*

¿En qué estado se encuentra el proceso hacia la ratificación del Convenio 190 en Bolivia?

Es importante señalar que varios de los colectivos vienen trabajando con anterioridad, también en el caso de mi persona, lo vengo trabajando mucho antes de ser legisladora debido a las constantes denuncias que uno recibe y escucha de trabajadores y trabajadoras, sobre todo mujeres que trabajan en un ambiente violento y que, por lo tanto, no pueden desarrollarse como quisieran.

Ya desde el tema parlamentario como tal, nosotras venimos trabajando desde el año pasado en mesas de trabajo, las cuales se fueron realizando con tres bancadas: Movimiento al Socialismo, Comunidad Ciudadana y Creemos. Empezamos con un determinado número de parlamentarios y a medida que ha pasado el tiempo, nos quedamos con quienes realmente han tomado interés en el tema. Y, lo importante, y lo bonito, en este caso, es que las personas que se han quedado en estas mesas de trabajo conocen de la importancia del tema y la importancia de la ratificación de este convenio. Además de poder tener a futuro una norma específica que nos pueda ayudar a luchar contra esta otra forma de violencia que se vive en el ambiente laboral. Además venimos reuniéndonos y socializando con diferentes sectores, para que esto llegue a buen puerto.

Ya bien lo decía, nos hemos reunido, y hemos ido viendo que es necesaria su ratificación. Puesto que se entiende que si no hay sanciones, no hay agresor, ya que lo que no está escrito está permitido. El vacío o ambigüedad de la norma permite que las personas que actúan de manera violenta en ambientes laborales, ya sea psicológica o inclusive físicamente, continúen ejerciendo esta forma de violencia.

Una vez que nosotras hemos tenido estas mesas de trabajo, hemos socializado los resultados. Y al haber asumido desde Noviembre del año pasado, mi persona, como secretaria del Comité de Derechos de Género, dimos continuidad a este tema. Estamos haciendo la revisión de la carpeta, hemos continuado con las reuniones con el coordinador en Bolivia de la OIT, el Sr. Coronado. Además se habló de la ruta crítica, se ha analizado si es posible sacar esto a través de la Asamblea Legislativa, Por el otro lado, tenemos una reunión pendiente entre legisladores, la OIT y posiblemente algunos colectivos, esto para darle mayor realce a todo este proceso que venimos trabajando.

Ese es el actual estado del trámite del Convenio 190. Por el otro lado, se ha solicitado, mediante nota formal a Cancillería, porque son ellos los que tienen la nota de la iniciativa ciudadana presentada por varios colectivos. Está en dirección jurídica según nos han indicado. Ellos

* Secretaria del Comité de Género de la Asamblea Legislativa del Estado Plurinacional de Bolivia



están haciendo el análisis respectivo. Estamos esperando esa información y esperamos que sea positiva. No hemos contado con el informe del Ministerio de trabajo. Venimos esperando por que ya tuvimos una reunión precisamente en esas mesas de trabajo que nosotros sostuvimos, en las cuales participó el Ministerio de Trabajo, la OIT, representantes de la Cancillería, además de la presencia de algunos jueces y se fue viendo la importancia que tiene que tener este tema.

¿Cuáles serían los desafíos para lograr el objetivo de la ratificación?

El principal desafío sobre el Convenio 190, es que sea ratificado en la Asamblea Legislativa Plurinacional, y que esta ratificación sea en esta gestión, porque ya vienen trabajando muchos años sobre este tema, y los trabajadores y trabajadoras no pueden continuar expuestos a un ambiente violento.

Eso es algo que tiene que ser una política pública, tiene que estar ahí. Seguramente más adelante también tendremos que trabajar en el tema de salud mental en las instituciones públicas, para que parte del examen pre ocupa-

cional que se tenga al ingreso a una institución también contemple este tipo de evaluación, para que aquellas personas que tienen algún tipo de tendencia agresiva, cuenten con tratamientos de control de la ira, ya que no pueden estar así. O por lo menos sean tratados, eso es importante. Una vez que consigamos que este convenio sea ratificado, ya haciendo un análisis serio, tiene que verse el tema presupuestario, porque se necesita presupuesto para lograr aplicar lo que se logre. Tenemos que tener una ley específica que nos ayude a controlar todos los espacios, ya sea en el ámbito público como privado. Sin embargo, sabemos que donde más se ejerce violencia es en el ámbito público. Lastimosamente así es, la mayoría de las empresas privadas sí cuentan con psicólogos para tratar a los trabajadores, situación que no sucede en las instituciones públicas. Esos son los principales desafíos y bueno, esperamos que llegue a buen puerto y que no sea en pro de los asambleístas, sino en pro de los trabajadores y trabajadoras que podamos conseguir que este convenio 190 sea ratificado.



LAS MUJERES Y EL 1ERO. DE MAYO

“1ro de mayo día del trabajador”, el masculino genérico que se lo han tomado muy en serio los compañeros trabajadores de la marcha. Mujeres, hoy no es día para hablar de sus temas (año 2016, marcha del 1 de mayo LP), hoy es día del trabajo... como si nosotras no trabajaríamos. Mas abajo, en la marcha, algunos de los carteles con mensajes de reivindicación del trabajo de las mujeres, estaban en el piso. El día de LOS trabajadores, o al menos, la concepción generalizada en Bolivia, sobre el significado del primero de mayo, venció. A las compañeras que portaban los carteles, las sacaron a gritos de la marcha, por hablar y visibilizar sus problemas laborales. Las cosas no han cambiado mucho hoy.

No obstante, el 1 de mayo se conmemora el “Día Internacional de las y los Trabajadores”, haciendo honor a las mujeres caídas en Chicago en 1886 en la lucha por la consecución de derechos laborales básicos como la jornada de 8 horas y la vigencia de derechos laborales como el salario justo y digno, el derecho a no sufrir violencia ni discriminación, el derecho a la estabilidad laboral, etc. El 1 de mayo es también un día de lucha y una oportunidad para visibilizar avances y retrocesos en el mundo del trabajo. Retrocesos que lamentablemente, afectan más a las mujeres en el mercado laboral por las inequidades de género, que están todavía plenamente arraigadas en nuestro contexto y a nivel organizacional. Sin embargo, prima la convicción sindical de que esa problemática, es sólo responsabilidad de las mujeres.

A su vez, el pliego petitorio de la COB, como tradición del centralismo sindical boliviano ¿contendrá una referencia explícita a la problemática de las mujeres trabajadoras?, ¿las reivindicaciones laborales de las mujeres trabajadoras de Bolivia están presentes en el imaginario y discurso sindical hegemónico? Una respuesta probable es que los sectores son los responsables de visibilizar las problemáticas y reivindi-

caciones de sus sectores en sus pliegos. Sin embargo, cuando esto no ocurre, especialmente en el caso de las problemáticas de las mujeres, ¿no sería tarea de la máxima representación sindical representar lo que los sectores callan?

Según el Banco Mundial, la Población Económicamente Activa de Bolivia es de 5.664.325, y de ese total de fuerza de trabajo, las mujeres representan el 42%¹. Y estamos ubicadas mayoritariamente en sectores informales (comercio, artesanía, empleos por cuenta propia, etc.). Mientras que en el sector formal nos ubicamos en los sectores de servicios, magisterio, salud pública y trabajo asalariado del hogar. Esa presencia en sectores asociados con el cuidado, no es casualidad, sino la expresión y arraigada vigencia de la división sexual del trabajo en el mercado laboral boliviano.

La responsabilidad y distribución inequitativa de las cargas domésticas y el trabajo de cuidado, hacen que las mujeres sean doblemente esclavas, y que sus oportunidades de inserción al mercado laboral y de permanencia en el mismo sean menores, siendo negativamente afectadas por estas condiciones. El sexismo se pone de manifiesto cuando ambos progenitores trabajan: las que deben pedir permisos en casos de emergencias de salud, siempre son las mujeres; las que cesan o postergan sus carreras para cuidar a los hijos también son ellas. Las que aceptan trabajos precarios para generar ingresos, al ser jefas de hogar, también son ellas. La maternidad tiene un impacto directo en las posibilidades de acceso al trabajo, en la permanencia y consolidación de la carrera de las mujeres, además de sus niveles salariales. Y, a pesar de las pruebas tangibles de estos impactos, la vigencia de una cultura machista y patriarcal se mantiene y sostiene al mercado laboral sexista.

Por su parte, la pandemia y post pandemia han dejado impactos tremendos en el trabajo de las mujeres, no solo a nivel de pérdida de empleos, como por ejemplo en los sectores de

¹ Banco Mundial (2022) Informe anual 2022. <https://www.bancomundial.org/es/about/annual-report/#anchor-annual>

turismo, hotelería, alimentación, sino también en la exacerbación de desigualdades de género ya existentes, además de la precarización de las condiciones laborales y autonomía económica. Estos efectos se debieron a cambios en el mercado laboral, precarización generalizada del empleo, etc. Sin embargo, en el caso específico de las mujeres, se debió también, a la ampliación de la demanda de cuidados.

Este 1 de mayo, debe ser una oportunidad para reafirmar que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, debe ser prioridad para el Estado boliviano, que debería

disponerse a construir un sistema público integral de los cuidados, como medida para dar valor real a este trabajo. Pero también, como señala Iliana Vaca, como medida para activar el sector de la economía del cuidado, con pre- visibles efectos multiplicadores en términos del bienestar social y como dinamizador para una recuperación transformadora con igualdad y sostenibilidad².

L. Dávalos

Coordinadora Proyectos FES Bolivia

² Vaca Trigo, Iliana (2019) Transformaciones en el mercado laboral y autonomía económica de las mujeres. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/iliana_vaca_trigo.pdf

FEMINICIDIOS EN LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA

El delito de Femicidio es reconocido en la legislación boliviana desde el 9 de marzo de 2013, y mediante las reformas al Código Penal realizada por la Ley 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia. Estas reformas penales fueron impulsadas por diferentes instituciones y organizaciones de sociedad civil conformadas por mujeres.

Antes de la aprobación de la Ley 348 matar a una mujer era investigado y sancionado como delito de “Homicidio por Emoción Violenta”, establecido en el artículo 254 del Código Penal (delito modificado por la Ley 348) cuya sanción era mínima y generaba mucha impunidad, en el mejor de los casos, la muerte violenta de mujeres era vinculado al delito de Asesinato establecido en el artículo 252 del Código Penal.

La Ley 348 no solo incorporó al Femicidio como delito, sino que también lo incluyó como una de las dieciséis formas de violencias cometidas contra las mujeres. El artículo 7, numeral 2 incorpora la “violencia feminicida” delimitándola como: “la acción de extrema violencia que viola el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de la mujer por el hecho de serlo”; esta

disposición es fundamental para entender las implicancias del femicidio, pues, como bien menciona la norma, el Femicidio es la forma más extrema de violencia cometida en contra el cuerpo de las mujeres, logrando visibilizar que “las mujeres no mueren a las mujeres las matan”, no es un hecho casual o aislado que responde a un tema estructural de género.

Otro punto importante y necesario para destacar son los alcances del Femicidio como delito, porque no toda muerte de mujer se considera Femicidio. El tipo penal ubicado en el artículo 252 bis del Código Penal Boliviano establece nueve circunstancias:

1. El autor sea o haya sido cónyuge o conviviente de la víctima, esté o haya estado ligada a ésta por una análoga relación de afectividad o intimidad, aun sin convivencia;
2. Por haberse negado la víctima a establecer con el autor, una relación de pareja, enamoramiento, afectividad o intimidad;
3. Por estar la víctima en situación de embarazo;
4. La víctima que se encuentre en una situación o relación de subordinación o dependencia respecto del autor, o tenga con éste

una relación de amistad, laboral o de compañerismo;

5. La víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad;
6. Cuando con anterioridad al hecho de la muerte, la mujer haya sido víctima de violencia física, psicológica, sexual o económica, cometida por el mismo agresor;
7. Cuando el hecho haya sido precedido por un delito contra la libertad individual o la libertad sexual;
8. Cuando la muerte sea conexas al delito de trata o tráfico de personas;
9. Cuando la muerte sea resultado de ritos, desafíos grupales o prácticas culturales.

Asimismo, la legislación establece como sanción del Femicidio, treinta (30) años de presidio sin derecho a indulto; esta sanción es

la máxima condena que existe en el país, son pocos los delitos que tienen este tipo de sanción, por ejemplo, los delitos de Infanticidio y Asesinato son delitos que atenta contra el derecho a la vida tienen la misma sanción máxima.

Entonces podemos concluir que la muerte de las mujeres que estén enmarcadas en las circunstancias descritas anteriormente se considera como delito de Femicidio, pero también es importante aclarar que si la víctima mujer es menor de doce años y se dan las mismas circunstancias, se considera el hecho como delito de Infanticidio, establecido en el artículo 258 del Código Penal.

Liz Yesica Velarde

Representante de las Ciberwarmis, mujeres ayudando a mujeres

UN TRABAJO SIN PAGO QUE ASUMEN LAS MUJERES

En Bolivia las mujeres hacen el doble del trabajo de cuidados y los hombres tienen más tiempo para ellos mismos.

Una pregunta importante para hacer a muchas mujeres en Bolivia es ¿te tomas tiempo para cuidar de tu bienestar? Ya que en nuestro país se evidencia que las mujeres invierten el doble de tiempo que los hombres en el trabajo doméstico y no remunerado. Este es un dato alarmante que se muestra en el *Diagnóstico sobre el aporte al sistema económico de trabajo de cuidado en el nivel nacional*, un estudio donde se dimensiona la economía del cuidado no remunerado y las brechas de desigualdad en la distribución del mismo en los hogares bolivianos.

El estudio fue presentado por el Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización “Ana María Romero” – SEPMUD junto con Alianza por la Solidaridad – ActioNaid en julio de 2022¹. En este estudio se hizo un análisis cuantitativo y cualitativo sobre la

dimensión económica que tiene el trabajo del cuidado, midiendo el tiempo dedicado este trabajo no remunerado. Con los resultados se buscó evidenciar la importancia de contar con una cuantificación real de su impacto en el Producto Interno Bruto (PIB) del país y también lograr que las mujeres reconozcan que el trabajo de cuidado que realizan tiene valor, no solo social, sino también económico de impacto nacional.

Las mujeres hacen el doble del trabajo

El estudio, realizado en 27 municipios priorizados de La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Chuquisaca, Oruro, Potosí, Tarija, Beni y Pando a través de encuestas y grupos focales, con la participación de 1.158 personas de diferentes edades y sexos, recogió información importante referida al tiempo invertido en el trabajo doméstico. Según éste las mujeres invierten

¹ Alianza por la Solidaridad (2022) Diagnóstico sobre el aporte al sistema económico del trabajo de cuidado en Bolivia. <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/casos/diagnostico-sobre-el-aporte-al-sistema-economico-del-trabajo-de-cuidados-en-bolivia>

el doble de tiempo que los hombres en tareas como el cuidado de niñas/os, personas adultas mayores, lavar ropa, cocinar, hacer compras, cuidar mascotas y otros, por su parte los hombres destinan más tiempo que las mujeres a cuidados personales y actividades de entretenimiento.

Esta inversión desigual de tiempo en el trabajo doméstico y de cuidado se debe a las construcciones sociales, roles y estereotipos patriarcales que brindan privilegios a los varones y cargan de tareas, consideradas no tan importantes, a las mujeres; es así que los varones pueden disfrutar de partidos de fútbol, salidas de amigos o viernes de solteros, mientras que la sociedad confina a las mujeres a espacios domésticos y las tareas de cuidado.

El trabajo de cuidado está íntimamente relacionado con el desarrollo económico y social de los países ya que, como afirma el estudio “*el desarrollo pleno de las capacidades individuales serían imposibles sin personas que brinden cuidados*” (alianza solidaridad 2022).

Es así que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia reconoce en su artículo 338 el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y el deber

de cuantificar este trabajo en las cuentas públicas. Un trabajo que, según el estudio, representaría al menos el 16% del Producto Interno Bruto (PIB) si se tomara como base el salario promedio que gana una trabajadora del hogar remunerada. Un aporte que sería realizado en un 70% por las mujeres, dato que nos muestra que todavía hacen falta políticas públicas que busquen mejorar las condiciones de igualdad y reconocimiento de los trabajos de cuidado que son asumidos, en su mayor parte, por las mujeres bolivianas.

Descarga aquí el estudio



Andrea Bohórquez Morales
Comunicadora

Alianza por la Solidaridad / ActionAid

MÁS ALLÁ DE LAS ESTADÍSTICAS: COMPRENDIENDO LA SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN BOLIVIA

El estado laboral de la mujer en Bolivia había experimentado algunos avances significativos en las últimas décadas, hasta que la pandemia de COVID19 irrumpió en el mundo y generó un retroceso de más de una década de los avances de participación laboral de las mujeres en América Latina y El Caribe¹. Este impacto desproporcionado, que afectó en mayor magnitud a las trabajadoras, ha puesto nuevamente la igualdad de género como una prioridad en casi todas las agendas del mundo. En el caso

de Bolivia, aunque las mujeres representan la mitad de la población del país, la proporción de mujeres económicamente activas sigue siendo menor al de los hombres (82% hombres vs 61% mujeres)². Según el BID (2020), dicha brecha se debe a la sobrecarga de quehaceres domésticos y de cuidado que enfrentan las mujeres en el hogar, lo que en la literatura se ha denominado doble jornada laboral.

Por otra parte, uno de los mayores desafíos que enfrentan las mujeres en Bolivia es la bre-

1 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

2 Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS), BID.

cha salarial de género, lo que significa que las mujeres reciben menores ingresos al desempeñar el mismo trabajo que sus colegas varones. Si bien las estimaciones indican que esta diferencia se ha ido reduciendo en los últimos años, pasando de más del 30% en 1993 a 7% en 2018, aun no existen mediciones actualizadas que capturen el impacto de la crisis sanitaria sobre este indicador. Sin embargo, incluso antes del periodo de fuerte desaceleración económica en 2020, aun existía una diferencia en los ingresos que percibían las trabajadoras, lo que significa que tienen menos recursos económicos para ellas y sus familias. Esto se ve reflejado también en la proporción de trabajadoras con ingresos laborales totales iguales o menores al salario mínimo vigente en el país. Según datos del BID, en 2021 este número llegó a 27% para los hombres y hasta 38% para las mujeres³. Esta brecha salarial se debe en parte a la segregación ocupacional, que limita a las mujeres a trabajos con bajos salarios y menos oportunidades de avance profesional⁴.

Además, las mujeres en Bolivia también enfrentan barreras para acceder a la educación y la formación técnica, lo que limita sus opciones de carrera. Si bien las tasas de matriculación de las mujeres en instituciones de formación terciaria se han incrementado considerablemente, e incluso han llegado a superar a la de los hombres, persiste una subrepresentación de mujeres en áreas de estudio como ingeniería y tecnología⁵. Tradicionalmente las mujeres han tenido menos acceso a la educación y la capacitación debido a factores económicos y culturales, lo que las vuelve menos competitivas en el mercado laboral, aunque hoy por hoy el problema no sea necesariamente el acceso a la educación, sino la segregación de carreras entre hombres y mujeres. De hecho, si se ven los datos de años

de educación promedio de hombres y mujeres activos en el mercado laboral en 2021 se halla que no existen diferencias⁶. Al parecer, la diferencia está en la selección de carreras y áreas de estudios de los estudiantes. Un estudio realizado en el país encontró que los estereotipos de género y la visión tradicional del rol de la mujer en la sociedad desmotivan a las mujeres a elegir carreras en el área STEM⁷. Otros documentos encuentran que en Bolivia sólo 1 de cada 10 ingenieros es mujer, y la presencia de mujeres en carreras de ingeniería de sistemas o áreas similares es del 20%⁸.

Otro desafío importante es la falta de oportunidades de liderazgo para las mujeres en Bolivia. Las mujeres están subrepresentadas en los cargos de alta dirección y en la toma de decisiones en las empresas y en el gobierno. La falta de liderazgo femenino en la toma de decisiones significa que las políticas y prácticas laborales a menudo no reflejan las necesidades y perspectivas de las mujeres, lo que perpetúa la discriminación y las desigualdades de género.

Otro gran desafío para las mujeres, y poco se habla sobre su impacto en la vida laboral de las trabajadoras, es la violencia de género. Si bien existen testimonios sobre la existencia de acoso sexual, violencia física y psicológica y discriminación en el lugar de trabajo, no solo este tipo de violencia es la que afecta la situación laboral de la mujer, sino también la que vive en casa. Según la CEPAL, en 2021 Bolivia se encontraba entre los cinco países con mayor índice de feminicidios en toda Latinoamérica y El Caribe⁹. Además, datos de la Encuesta de Prevalencia de Violencia en 2016 señalan que 75% de las mujeres encuestadas, casadas o en unión libre, han sufrido algún tipo de violencia,

3 Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS), BID.

4 Urquidi, Valencia, Durand (2020).

5 Urquidi et al. (2020).

6 Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS), BID.

7 Branisa, Cabero y Guzmán (2020).

8 García y Gómez (2019).

9 Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2022.

y según la Fiscalía General en ese mismo año cada tres días había un feminicidio en el país¹⁰. Estos datos dan una señal clara de la magnitud del problema en Bolivia, y esto sin duda afecta a las mujeres en cada ámbito de su vida, incluido el laboral. Un reciente estudio realizado en Turquía encontró que la violencia proveniente de la pareja está relacionada con la tasa de participación laboral de las mujeres¹¹. Los autores explican este resultado por el hecho de que mujeres víctimas de violencia por parte de su pareja busquen un trabajo como una forma de escape del hogar, y por la necesidad de generar sus propios ingresos, lo que también les daría mayores posibilidades de escape. Más allá de estos datos, podemos intuir que la violencia de género tiene un impacto significativo en la vida laboral de las mujeres, pues este tipo de violencia puede tener un efecto profundo en la salud mental y física de las mujeres, así como en su capacidad para trabajar y mantener empleos. Qué difícil debe ser para una mujer asistir al trabajo cuando se está recuperando de lesiones físicas, problemas de salud mental o estar constantemente preocupada por la seguridad de sus hijos en casa.

Para abordar estos desafíos, se necesitan políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo. En primer lugar, es importante implementar políticas y prácticas que reduzcan la brecha salarial de género y promuevan la igualdad salarial. Esto incluye la implementación de medidas para combatir la discriminación de género en el lugar de trabajo y la promoción de una mayor transparencia salarial. Además, es necesario aumentar el acceso de las mujeres a la educación y la formación técnica para ampliar sus opciones de carrera y aumentar su competitividad en el mercado laboral. Las políticas de educación y formación técnica deben ser accesibles y asequibles para las mujeres de todas las edades y orígenes socioeconómicos.

También es importante aumentar la representación de las mujeres en los cargos de liderazgo y la toma de decisiones en las empresas y el gobierno. Esto puede lograrse mediante la promoción de políticas de igualdad de género que requieran la representación equitativa de mujeres y hombres en los cargos de liderazgo y la toma de decisiones. Asimismo, se deben implementar medidas para prevenir y abordar la violencia de género en el lugar de trabajo. Esto incluye la implementación de políticas de tolerancia cero hacia el acoso sexual y la violencia de género, así como la promoción de un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas.

Otro paso importante es promover una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar para las mujeres. Las mujeres a menudo tienen la responsabilidad de cuidar a sus hijos y familiares, lo que limita su capacidad para trabajar y avanzar profesionalmente. Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, como el permiso parental remunerado y los horarios de trabajo flexibles, pueden ayudar a abordar esta barrera y permitir que las mujeres se desempeñen en su trabajo y cuiden de sus familias.

Finalmente, es importante involucrar a hombres y mujeres en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto incluye la sensibilización sobre los desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y la promoción de prácticas laborales que promuevan la igualdad de género. La participación de hombres y mujeres en este esfuerzo es esencial para lograr un cambio sostenible y duradero en la cultura laboral y en la sociedad en general.

Solange Sardán Matijašević
Economista, analista en políticas públicas

¹⁰ Comisión Especial de la Mujer y la Equidad de Género, Observatorio Regional Andino Contra el Feminicidio.

¹¹ Gedikli, Popli, y Yilmaz, (2023).

¿QUÉ SIGNIFICA PAR

“Es una fecha en la que se rinde homenaje a las mujeres que abrieron el sendero de luz en el camino que ahora muchas estamos siguiendo. Nos recuerda a grandes mujeres lideresas en el mundo, pero sobre todo a las que hicieron historia en nuestro país, como: Domitila Chungara, Juana Azurduy y muchas otras que dieron la vida por reivindicar los derechos de las mujeres. Ahora ya no somos sumisas, ni esperamos el sueldo del marido, somos albañiles, soldadoras, carpinteras ¡SOMOS OBRERAS! En nuestras manos está el progreso de nuestro país. Damos vida, por ello somos el pasado, el presente y el futuro de Bolivia”.

María Antonieta Cabezas Morales

SECRETARIA DE COOPERATIVAS COD SANTA CRUZ



“Es una fecha en la que los países del mundo conmemoran la lucha incansable de más de 90 años en pro de la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo de las mujeres. Por ello representa el reconocimiento de que las mujeres somos artífices y protagonistas de la historia; la lucha continúa por participar en la sociedad, en igualdad de condiciones con los hombres, de esta manera acabar con los acosos, asesinatos, violencia en razón de género, brecha salarial y las desigualdades en todas sus formas”.

Zulema Lima Aramayo

SECRETARIA DE FINANZAS FENTSSUB

“El 8 de marzo es una fecha que me causa emoción, por sabernos en el camino del empoderamiento en todos los entornos, vamos e camino a hacer historia, en la lucha por la igualdad de género”.

Carla Espinoza Almaraz

SECRETARIA DE CULTURA Y DEPORTES FENTSSUB



“El 8 de marzo recuerdo que lo mejor de la vida es ser mujer, porque ser mujer representa la vida misma, tenemos la capacidad de crear vida. Amo ser mujer y ser madre”.

Julieta Copa Santos

SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN Y REG. INTERNO FENTSSUB

¿PARA TI EL 8 DE MARZO?

“Es recordar el trágico día en que las mujeres obreras, murieron por hacer respetar nuestros derechos, las que seguimos en la lucha, somos guerreras que construimos caminos pensando en los demás. Queda mucho por hacer y lograr nuestras reivindicaciones”.

Ruth Reynolds Lopez

SECRETARIA DE FINANZAS 2 COD CHUQUISACA



“El día Internacional de la Mujer me ha servido como inspiración para aprender como mujer que la mejor forma de cultivar la valentía en nuestras hijas y otras mujeres es mediante el ejemplo y la educación. Pues si ellas ven a sus madres, y a otras mujeres en el día a día afrontar el futuro sin temor, sabrán que es posible salir adelante. Así lo comprendí en los espacios laborales y sindicales que he logrado ocupar”

Nardys Aponte Melgar

Profesión: Maestra Normalista y Abogada.

Sector: Magisterio Rural del Beni

“El 8 de marzo recordamos el Día Internacional de la Mujer, como un hito que nos recuerda continuar trabajando por la Igualdad de oportunidades, a pesar de que muchas mujeres somos cabeza de hogar, continuamos en la lucha para el beneficio de todas”.

Sara Chipunavi Okita

SECRETARIA GENERAL COD PANDO



“El 8 de Marzo reconocemos la historia de los derechos políticos, sociales, económicos de las mujeres y niñas. Y que seguimos luchando por un mundo igualitario, equitativo, libre de violencia y discriminación. Escuchar y hacer valer nuestras voces, experiencias y aportaciones significa derribar las barreras que impiden el ejercicio de nuestros derechos y con ello erradicar cualquier tipo de violencia y discriminación”.

María Palomino

SINDICATO SERES EL ALTO

“Que soy protagonista de mi vida, me recuerda que debemos celebrar cada logro conseguido, porque para ello tuvimos que pasar muchos obstáculos, que ahora nos permiten estar preparadas para los retos que vendrán”.

Raymunda Santos Amaral
SECRETARIA DE AUTONOMÍAS COD PANDO



“El 8 de marzo es una fecha que nos llama a recordar que muchas mujeres construyeron historia silenciosamente, hoy por hoy, es para reivindicar la igualdad de derechos y oportunidades; y luchar contra la violencia machista”

Gregoria Gabriel Jauregui
EX SECRETARIA EJECUTIVA FENATRAHOB

“Recordamos que debemos estar en pie de lucha por la igualdad de género y en contra de la violencia y el machismo”.

Amalia Mayta Alcón
SECRETARIA DE RELACIONES FSTSPR EL ALTO



“Es una fecha importante que nos recuerda a las mujeres que si nos unimos por una causa, lograremos nuestros objetivos “MUJERES UNIDAS JAMAS SERÁN VENCIDAS”.

Deyka Medina Nuñez
SECRETARIA DE CONFLICTOS FSTSP PANDO

“El 8M para mí significa la organización de hermanas, para incomodar con nuestras voces y hacer conocer que las mujeres y niñas seguimos gritando y luchando por un mundo igualitario, sin violencia ni discriminación, donde nuestros derechos políticos, laborales, sociales, familiares sean ejercidos, respetados y valorados dentro de un sistema patriarcal”.

Olga Hurtado Castro
Comité de Responsables RMTS



SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS. ¿QUÉ ES Y CÓMO SE IMPLEMENTA EN AMÉRICA LATINA?

Primera parte

Un sistema público de cuidados es un conjunto de políticas, programas y servicios diseñados para garantizar la provisión de cuidados de calidad a las personas en situación de dependencia, ya sea por edad, discapacidad o enfermedad. El propósito de un sistema público de cuidados es asegurar la protección y el bienestar de las personas que requieren de cuidados y de sus familias, y promover la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, independientemente de su situación de dependencia.

Los beneficios e impactos generados por un sistema público de cuidados son múltiples. En primer lugar, permite mejorar la calidad de vida de las personas que necesitan cuidados, al proporcionarles servicios de atención personalizada y adecuada a sus necesidades, tanto en el ámbito domiciliario como en centros especializados. Asimismo, contribuye a reducir la carga de trabajo y el estrés de las cuidadoras informales, que suelen ser familiares, y a mejorar su calidad de vida y salud.

Por otro lado, un sistema público de cuidados también tiene un impacto positivo en la economía y la sociedad en general. Al reducir la carga de trabajo de las cuidadoras informales, se puede fomentar su participación en el mercado laboral, especialmente de las mujeres, que suelen ser las principales cuidadoras. Además, la provisión de cuidados de calidad puede contribuir a mejorar la productividad y la calidad de vida de las trabajadoras y a reducir el absentismo laboral.

En cuanto a su impacto en la igualdad de género, un sistema público de cuidados puede ayudar a reducir la brecha de género en el mercado laboral y a fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la vida pública. También puede contribuir a reducir la pobreza y la exclusión social, especialmente de las mujeres

mayores o con discapacidad, que suelen tener mayores dificultades para acceder a los recursos económicos y sociales.

En conclusión, un sistema público de cuidados es esencial para garantizar la protección y el bienestar de las personas en situación de dependencia y sus familias, así como para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión social en la sociedad en general.

¿Qué buscan los Sistemas Públicos de Cuidados en América Latina?

En su gran mayoría, los programas orientados a los cuidados y los sistemas públicos de cuidados tiene como objetivo principal fortalecer el trabajo de cuidado en el hogar y en la comunidad, reconociendo que éste ha sido históricamente realizado principalmente por mujeres y ha estado invisibilizado y desvalorizado en términos económicos y sociales.

Se espera que estos programas tengan un impacto positivo en la igualdad de género al reconocer y visibilizar la importancia del trabajo de cuidado y promover su redistribución, tanto en el ámbito doméstico como en el comunitario, para liberar a las mujeres de la sobrecarga de trabajo y permitirles mayor participación en el mercado laboral y en otros ámbitos de la vida pública.

Además, promover la formación y capacitación de cuidadores y cuidadoras, y fomentar el empleo formal en el sector de cuidados, que históricamente ha estado caracterizado por la informalidad y la precariedad laboral.

Los objetivos específicos e impactos buscados con estos programas se vinculan mayoritariamente a los siguientes:

- Reducción de la brecha de género en el mercado laboral: al reducir la carga de trabajo de cuidados no remunerados y promover el trabajo en el hogar y en la

comunidad como un asunto de interés público. Se espera que las mujeres puedan dedicar más tiempo a actividades productivas y económicas, lo que a su vez podría reducir la brecha de género en el mercado laboral.

- Mejora en la calidad de vida de las mujeres cuidadoras: los programas buscan mejorar la calidad de vida de las personas que se dedican al cuidado no remunerado, en su mayoría mujeres, al brindarles recursos y apoyos para facilitar su trabajo y reducir su carga de trabajo, teniendo como objetivo la formalización del empleo y el acceso a la seguridad social.
- Reducción de la pobreza y la exclusión social de las mujeres: los programas de cuidado público han permitido que las mujeres más pobres y vulnerables puedan

acceder a servicios de cuidado gratuito o subsidiado, lo que reduce su carga de trabajo y les da la posibilidad de mejorar su situación económica y social.

- Reconocimiento del trabajo de cuidado: los programas buscan reconocer el trabajo de cuidado como una tarea fundamental para el desarrollo de la sociedad en su conjunto.
- Fomento de la corresponsabilidad en el cuidado: al involucrar a hombres y mujeres por igual en la provisión de cuidados, se espera fomentar una mayor corresponsabilidad en este ámbito y reducir la brecha de género en la distribución de tareas de cuidado.

Sergio Manjón Cervantes
Pasante de la FES

IMPULSAR EL SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS EN BOLIVIA

Los trabajos de cuidado recaen sobre la vida y cuerpo de niñas, mujeres jóvenes y adultas. De la misma manera, las desigualdades resultado de la división sexual del trabajo, que separa el trabajo productivo del reproductivo, determina el papel de las mujeres y los hombres en la economía, limitando la autonomía de las mujeres y feminizando los trabajos de cuidado.

En nuestro país, 3 de cada 10 mujeres dejan los estudios para dedicarse al trabajo de cuidado y labores domésticas (Oxfam, 2018)¹. Este dato apunta a las grandes redes de cuidado que se han tejido entre mujeres y cómo éste se ha asumido, en mayor medida, por ellas como un mandato social.

Ahora bien, es importante señalar que el cuidado, reconocido como un derecho, se garantiza en instrumentos internacionales de derechos humanos y en compromisos asumidos por los Estados en la región. Ese amplio paraguas normativo es fundamental para que los Estados im-

pulsen la creación de Sistemas públicos e integrales de cuidado.

De tal forma, en el mes de noviembre del 2022, se realizó en Argentina la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. Espacio en el que las autoridades de nuestro país y de los Estados de la región se comprometieron a transitar hacia un nuevo estilo de desarrollo, el de la “sociedad del cuidado”, para la sostenibilidad de la vida en un contexto de crisis climática global.

El documento firmado por las y los representantes de Estado, promueve el reconocimiento del cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado, además establece la corresponsabilidad social y de género, es decir que esta debe ser asumida y compartida por la comunidad, las empresas y el Estado.

Debido a los compromisos asumidos y en congruencia con el enfoque de desarrollo, el Es-

¹ Oxfam (2019). Tiempo para cuidar. Informe de investigación Bolivia.

tado deberá diseñar y aplicar políticas de Estado para la creación de un sistema público e integral de cuidados, en el que será fundamental el impulso e involucramiento del amplio movimiento de mujeres para garantizar la transversalidad del enfoque feminista, en un proyecto que tiene la

posibilidad de equilibrar la balanza y establecer el marco de la corresponsabilidad y la distribución de los cuidados.

Germana Montalvo

UN SISTEMA PUBLICO DE CUIDADOS PARA DEMOCRATIZAR LAS TAREAS

Norka Ivonne Flores Ramos
EX DIRIGENTE NACIONAL DE LA CONMERB
RESPONSABLE DE RMTSB

Ser parte de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas nos da la oportunidad de analizar la realidad en la que nos encontramos las mujeres y reflexionar para proponer alternativas de mejora a nuestras condiciones de vida.

En este sentido, asumimos que la economía del cuidado se basa en la función social del trabajo reproductivo o no remunerado de la casa que recae, la mayoría de las veces, sobre las mujeres. Por ello, nos llama la atención la propuesta de un sistema integral de cuidado con políticas públicas dirigido a concretar una nueva organización social de los cuidados con la finalidad de asistir, apoyar y cuidar a las personas que lo requieren, así como reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado.

En la sociedad se presentan hogares con presencia de niños, adultos mayores o familiares enfermos que requieren cuidados especiales. En esos casos, las mujeres redoblamos esfuerzos con un desgaste hasta inhumano. En algunos casos, este tipo de actividades repercute negativamente en las fuentes laborales, además de causar deterioro tanto físico como psicológico, lo cual atenta contra la salud de las mujeres.

Por este motivo, nuestra propuesta aspira a financiar el bienestar y las políticas de cuidado



que se requieren. Además de buscar asegurar que esa población económicamente activa cuente con dos condiciones: por un lado, contar con servicios adecuados, ya que la población infantil del presente es la población adulta del futuro. Y, por el otro, contar con educación de calidad para tener suficientes oportunidades laborales en el futuro.

Uno de los principios que deben orientar la creación de los sistemas integrales de cuidado es la visión de los mismos como un derecho, tanto para las personas dependientes del cuidado como para las personas cuidadoras.

Patricia Jara Males nos dice en su publicación del 15 de agosto 2022 “que varios países han adelantado camino en la construcción de sus sistemas y hoy sabemos que cuando se delibera sobre los sistemas de cuidado hay 5 componen-

tes mínimos que se deben integrar para garantizar una adecuada cobertura:

1. Creación y ampliación de servicios.
2. Regulación de los servicios de las condiciones laborales.
3. Formación de las personas que cuidan.
4. Gestión de la información y del conocimiento.
5. Comunicación para promover el cambio cultura.”¹

1 Jara, Patricia (18 de agosto 2022) ¿Cómo construir sistemas integrales de cuidado? Red latinoamericana de Gerontología. En: <https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=4958>

LOS DESAFÍOS PARA LAS MUJERES FRENTE A LA TECNOLOGIZACIÓN DEL TRABAJO

Si algo sabemos las mujeres, es que la tecnología nos facilita las tareas, pero que bajo ningún modo significa que iguala las oportunidades. ¿Alguien por ventura se atrevería a decir que la lavadora de ropa representa una conquista feminista? Nos ayudó a no pasar horas y horas del día lavando, es verdad, pero a pesar de que la lavadora es neutral y funciona por igual para hombres y mujeres, somos nosotras las que seguimos prendiendo, llenándola y descargándola en las familias mayormente. El tiempo que ganamos, indudablemente no lo ganamos en ocio, sino que lo ocupamos en otros quehaceres.

Así vemos que no alcanza con que la tecnología sea neutral. Es más, vemos que en el campo tecnológico se da la misma batalla contra el patriarcado que peleamos a diario en otros lugares y esferas de la vida.

La tecnología en ámbitos de trabajo no es ajena a este fenómeno. Y, si bien el vertiginoso cambio tecnológico que estamos viviendo implica desafíos de magnitudes importantes, desde lo sindical, las cuestiones de género dentro de esa agenda no sólo no son menores, sino que son más complejas.

Vivimos en un mundo del trabajo donde se nos dice que “nos quedaremos sin empleo”, que

Por ello, proponemos que una manera de lograr estos objetivos, no sólo es diseñar, implementar y evaluar sistemas integrales de cuidado, sino también que proponemos promover el desarrollo de la autonomía de las personas dependientes, su atención y asistencia, a través de acciones y medidas basadas en la solidaridad y la corresponsabilidad entre Estado, familias, comunidad y fuentes laborales.

“la tecnología inevitablemente nos reemplazará”, que “llegó para quedarse”, que “nada podemos hacer”. Sin embargo, lo cierto es que esto no se vislumbra hoy día. Lo que sí podemos ver es cómo la tecnología es utilizada para precarizar cada vez más el empleo, para generar cada vez más trabajadores informales y autónomos sin derechos laborales. ¿Y las mujeres?

El patriarcado parece habernos asignado la agenda de cuidados a través de la tecnología: mujeres sobrecargadas de comunicaciones, atendiendo una multiplicidad de demandas familiares a través de chats, que sobrecargan nuestro cerebro y nuestro tiempo. Pero no sólo eso, sino que parecería que somos la agenda del mundo: “hazme acordar que...”. “Arregla una reunión para...”. “Avisale a tal persona que.”, son tareas cotidianas para las mujeres. Tareas que bien podrían reemplazarse por recordatorios y sistemas automatizados, pero no lo son: se sigue confiando en las mujeres para dichas tareas: ¿será por eso, que en el imaginario colectivo se “feminiza” a la computadora?

Independientemente de las especulaciones, lo cierto es que además de la sobrecarga de tareas en entornos digitales, tenemos por delante una agenda aún más compleja: la de identificar nuestros derechos vulnerados, la discriminación

por género y la falta de soberanía del tiempo en entornos tecnológicos. ¿Qué quiere decir esto? que si la tecnología es neutral, y trata a todos por igual, siempre va a ser más cruel con aquel que parte de una situación de desigualdad. Las mujeres en promedio a nivel global tenemos menos acceso a la tecnología y a internet (cosa que por suerte no se verifica tanto en América latina), sumado a eso, tenemos un uso más precario de la misma, y mayor desconocimiento de las herramientas existentes: nos cuesta más utilizarla. En un mundo del trabajo cada vez más intermediado por algoritmos, cada vez va a ser más difícil conseguir empleo, conservar el empleo y mejorar el empleo con esa situación de desigualdad. Cierta vez escuché decir que la venta a través de plataformas venía a igualar los salarios, porque las plataformas virtuales no saben si detrás está un hombre o una mujer, el producto se vende a precio de mercado. Pero esto es falso: ¿Quién en promedio puede responder mensajes más pronto, ir al correo y completar una venta? ¿Quién posee mayor facilidad con la computadora y sus plataformas, resuelve mejor los problemas de gestión financiera y de logística?, ciertamente los hombres, que suelen utilizar más la tecnología que las mujeres y que además tienen más tiempo libre en internet que nosotras.

Dicho de otra manera: si queremos que la tecnología funcione como un igualador de género, debemos intervenirla para que no nos discrimine y trate de forma diferencial a las mujeres, para que sea más equitativa. Necesitamos tecnologías feministas que contemplen las realida-

des complejas de las que partimos. Necesitamos educación tecnológica para comprender y empoderarnos a través de ellas. Necesitamos una agenda de tecnologías feministas y un feminismo tecnológico.

Ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso, ocho horas de ocio nos dijeron. Lo cierto es que esas 8 horas de ocio nunca llegaron para las mujeres, sino que fueron siempre ocupadas por las tareas de cuidados. Hoy día nos dicen que la tecnología aumenta la productividad y nos hace ganar tiempo: ¿tiempo para qué?, para más sobrecarga de información, para más tareas de cuidado, para más exigencias en un mundo del trabajo cada vez más complejo, y para mayor necesidad de capacitación y educación digital. Todo mayormente solas y aisladas en un mundo repleto de desinformación pero con exceso de datos.

Lo cierto es que existen herramientas poderosísimas para vencer estas realidades pero, ¿son de fácil acceso para el ciudadano común, que ni sabe dónde encontrarlas?, definitivamente no.

Necesitamos un Estado presente que facilite acceder a esas herramientas educativas. Necesitamos un mundo sindical fuerte que lleve adelante las demandas. Además necesitamos redes de contención y sororidad, entendiendo estos desafíos y construyendo salidas colectivas que lleven a mujeres más empoderadas. Tecnologías que nos igualen para no automatizar al patriarcado.

Sofía Scasserra

PARTICIPACIÓN PLENA DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO

“Mira de cerca al presente que estás construyendo, porque debe parecerse al futuro con el que sueñas.” Alice Walker.

Isabel Escobar
RMTSB

Para poder hablar de participación plena de las mujeres en los sindicatos, inicialmente debemos entender el significado de estas dos palabras. La RAE (Real Academia Española), define la palabra “participación” como la acción y efecto de participar y como la intervención en un suceso, y que participar conlleva comunicación. Por otro lado, la OEA (Organización de Estados Americanos) define a la participación como el acto que conduce al individuo a desarrollar una conciencia de sí mismo, en sus derechos, y de su pertenencia a un grupo o comunidad, y complementa este concepto mencionando que, es actuar junto a otras personas en un suceso. Finalmente participar es “recibir una parte de algo que se reparte”.

En concordancia con estas definiciones, la palabra pleno, según el diccionario Oxford, significa que “tiene todo el espacio”. Y la RAE dice que pleno es ocupar la parte central o más intensa de un tema. Entonces, a la luz de las definiciones citadas, se puede entender que la participación plena de las mujeres en los sindicatos es aquel poder para participar en todos los asuntos sindicales, poder que conlleva a elegir a sus representantes y a poder ser electas para ocupar cargos centrales de alto mando, para la toma de decisiones y políticas en beneficio de las mujeres.

En la actualidad, la Constitución Política del Estado en su Art. 26.I. dice que: “Todas las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio



de sus representantes, y de manera individual o colectiva. La participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres”, derecho que se halla regulado ampliamente por la Ley electoral de Cuotas y de Paridad en beneficio de las mujeres. Sin embargo, en la Central Obrera Boliviana (COB), que es la máxima expresión del sindicalismo boliviano, la presencia de las mujeres en

los cargos jerárquicos de dicha institución matriz es reducida, algo que la prensa escrita de estos días reflejó, en una imagen fotográfica del Comité Ejecutivo Nacional de la COB en la que se puede evidenciar que la mujer no forma parte del centro de la fotografía, lo que explica que la presencia de las mujeres es aún en menor número y no son parte del centro.

La pregunta entonces es ¿a qué se debe esto? Intentando dar una respuesta, diré que vivimos en una sociedad que ve a la alta dirigencia sindical como una cuestión exclusiva de varones. Hecho que se manifiesta cuando una mujer intenta postular a cargos altos de la dirigencia. Bajo esa perspectiva, con seguridad pensará más de una vez en tomar tal decisión. De hacerlo, deberá enfrentar primeramente la censura familiar, deberá pensar en combinar su trabajo con su rol de cuidado dentro del hogar y el nuevo reto en la directiva sindical. El efecto de este razonamiento es que muchas mujeres desisten del intento de ocupar cargos altos, provocando una autoexclusión.

En pleno siglo XXI, las barreras para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres

siguen presentes. Si bien los derechos conquistados a los que se hace referencia están reconocidos en la norma suprema, éstos aún no son efectivos. Podemos ver que el entorno sigue siendo hostil. No obstante, es menester apuntar que las mujeres que nos antecedieron no se detuvieron ante la hostilidad, lucharon con

convicción por sus ideales. Ese mismo espíritu de lucha debe seguir presente, acompañándonos para generar conciencia en la sociedad, porque participar plenamente es también un compromiso, es dar y recibir para mejorar las condiciones de las mujeres en el movimiento sindical.

¿QUÉ ES PARTICIPAR PLENAMENTE EN LOS SINDICATOS?

Tania Copa Velasco

Central Obrera Departamental de Oruro

Cargo: Defensa Sindical

Cuando se escucha o se habla de Sindicatos, lo primero que pesamos es en los varones como principales protagonistas, un claro ejemplo de esto es nuestra Central Obrera Boliviana (C.O.B.), que según sus Estatutos está presidida por un varón del sector minero. Además, dentro de la estructura del Comité Ejecutivo se encuentran pocas compañeras. Similar situación sucede en la Central Obrera Departamental Oruro, que también es liderada por un varón del sector minero. Lo curioso es que de los 31 integrantes de dicho Comité, sólo dos mujeres fueron posesionadas como ejecutivas, de las cuales, una continúa en carrera dirigencial.

Por otra parte, dentro los sindicato o federaciones afiliadas a la COD ORURO, dos o tres sindicatos son liderados por mujeres, y es bueno rescatar dicho logro. Sin embargo, en los sindicatos con mayores integrantes de varones, la participación de las mujeres muchas veces se reduce a la Secretaría de Vinculación Femenina, Stria. de hacienda, Stria. de gestión social, etc., y no en la toma de decisiones como la Secretaria General.



En los sindicatos mineros, particularmente mi sindicato de Huanuni, según establece nuestro Estatuto, la Secretaría General debe ser liderada por un varón que tenga 2 años de antigüedad en “interior mina” y como las mujeres no ingresamos, es casi imposible ocupar la cabeza de dicho Sindicato. Sin embargo, cabe mencionar un logro importante dentro la historia del Sindicato Mixto de Tra-

bajadores Mineros de Huanuni (S.M.T.M.H.), donde una mujer por primera y única vez (hasta la fecha), Carmina Blanco, ocupó la cartera de Secretaria General por sucesión de cargos a raíz de conflictos internos del sindicato. Así mismo, dentro la estructura del cuerpo colegiado, varias secciones eligieron a una mujer como delegada y a un varón como dirigente, por lo que la participación plena de la mujer es casi nula.

Muchas veces las mismas mujeres somos quienes mostramos desinterés en ocupar cargos jerárquicos, no porque no podamos, sino porque en una gran mayoría, las mujeres somos padre y madre. Además de trabajar, nos ocupamos de las tareas de la casa y el cuidado de nuestros hijos o familia y como los hombres tienen mayor tiempo disponible, pueden asumir cargos importantes.

Ahora, la participación plena de la mujer en los sindicatos, debe ser considerada un derecho fundamental para generar mecanismos de inclusión e igualdad entre hombres y mujeres, puesto que formamos parte activa en la sociedad ya sea en actividades culturales, académicas, políticas y sindicales. Entre otras, las mujeres también contribuimos al desarrollo socio económico en esta sociedad.

Por último, las mujeres sindicalizadas deberíamos pelear en los diferentes escenarios orgá-

nicos por la PARIDAD SINDICAL, una participación con los mismos derechos que los varones y lograr romper el machismo que existe en los sindicatos liderados por ellos, para ya no sufrir hostigamiento y mucho menos acoso sexual o laboral. Habrá un tiempo en que las compañeras mujeres estemos a la cabeza de instituciones matrices, mientras tanto debemor continuar en la lucha permanente y defensa de nuestras reivindicaciones sociales, derechos laborales y el trato paritario.

¿QUE ES PARTICIPAR PLENAMENTE EN LOS SINDICATOS?

Claudia Yujra Pari
EX DIRIGENTE DE LA FNTUB

Mi nombre es Claudia Yujra Pari, soy Trabajadora Universitaria de la Universidad Pública de El Alto UPEA, desde mi corta experiencia fui dirigente sindical en mi sector en el cargo de Secretaria General de la Federación Nacional de Trabajadores Universitarios de Bolivia, por tres gestiones (2018 al 2020) en el tiempo que desempeñé mis funciones he atravesado diferentes situaciones, las cuales comparto a continuación.



Participar plenamente en los sindicatos para una mujer es complicado, ya que se presentan dificultades en el camino y esto hace que una se vaya desanimando. Bajo mi propia experiencia, tuve que diferenciar dos tipos de miradas: positivas y negativas:

En lo positivo, una va adquiriendo bastante conocimiento en relación a los derechos laborales y sociales, así también, la vida sindical permite capacitarse en diferentes aspectos tanto en lo personal como en lo social. La experiencia se la gana en cancha. Para algunas resulta difícil, para otras fácil, dependiendo de los conflictos

que atravesen en sus sectores.

Participar plenamente para mí, fue tener autonomía de pensamiento y el derecho a expresar lo que considero justo. Participar plenamente es hacer respetar tus derechos y los de las compañeras y compañeros a quienes se representa, ser portadora de sus voces y defensora de sus derechos, y no permitir que la mujer sea excluida de las organizaciones sociales o solo

utilicen sus nombres en los cargos que existen para cubrir la equidad de género.

En el lado negativo, participar plenamente, es sacrificar muchas cosas, como sufrir las consecuencias del cargo por el machismo, la discriminación, la minimización por ser mujer, te catalogan como débil, dócil e ignorante. Una dirigente mujer defensora de lo justo, es perseguida, cuestionada, acosada si no accede a situaciones donde prima la injusticia y ésta quiere ser cubierta con alguna prebenda o algún negociado que vaya en contra de los que representas. En algunos casos, afecta la estabilidad laboral y también la familia.

De manera generalizada la participación plena en un sindicato, es la defensa de los derechos que tenemos en común todos los trabajadores sindicalizados en nuestro país por mejores salarios y prestaciones sociales, la protección al personal, la igualdad, salud, seguridad, solidaridad y sobre todo la estabilidad laboral.

Desde el enfoque de género la participación plena para una mujer, significa la libertad de representación sin cuestionamientos, fortaleciendo la autoestima y el empoderamiento, cortar los miedos y superar las inseguridades, vencer obstáculos en cuanto a creer que solo los hombres podían hacerlo, convertirse en nuevas líderes con la capacidad de conocimiento, autonomía y toma de decisiones velando los intereses y derechos de los afiliados de manera justa, respetando las estructuras organizacionales, normas y leyes. Mis respetos para todas las compañeras que

aún están en la dirigencia de sus sectores, hay que tener garras para ocupar algún cargo, una no sabe qué situación atravesará. Reitero que es complicado, es como que te pones de escudo para defender a tus afiliados y las consecuencias la sufres tú como dirigente sindical.

Participar plenamente en un sindicato, es sacrificar y robarle tiempo a familia. Incluso, en algunos casos, llega a sacrificar hasta la salud. Aunque la experiencia adquirida la aplicas en tu hogar, en reuniones familiares, o cuando existe alguna dificultad, tienes que tratar de dar alguna solución en el marco de lo justo y te vas convirtiendo en mediadora de los conflictos. Personalmente, en la dirigencia, me gustó adquirir esa experiencia a la que muchas escapan para conservar su fuente laboral y evitar problemas. Pero si no rompemos esos miedos o barreras seguiremos siendo representadas por los varones.

¿UNA LEY CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA SINDICAL HACIA LAS MUJERES?

Nelly Salgueiro Coromi

Ex Stria. De Organización Federación de Mercados La Paz

Bolivia en la actualidad cuenta con muy buenas leyes a favor de las mujeres, un ejemplo, es la ley 243 - LEY CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES - promulgada el 28 de mayo de 2012.

No obstante, se puede observar que estas leyes dejan vacíos o pueden estar sujetas a interpretaciones, porque no cubren claramente a todas las mujeres en los diferentes ámbitos en los que se desempeñamos, como por ejemplo en espacio laboral - sindical. Tampoco la ley 243 cuenta con una regulación eficiente que permita proteger a to-



das las víctimas, y mucho menos sancionar a los agresores en los casos denunciados

En una cultura, todavía patriarcal en Bolivia, las diferencias de oportunidades y brechas entre mujeres y hombres son muy evidentes. Las mujeres todavía “debemos ganarnos los espacios desde abajo, porque nada nos impide llegar a cargos de poder” según lo que siguen diciendo algunos compañeros

dirigentes sindicales. Pero ¡No!, esto no es cierto, porque existen acciones y mecanismos subconscientes construidos históricamente en hombres y mujeres que surgen como barreras invisibles que

nos impiden llegar a estos cargos. También están las acciones conscientes y verificables, como el trabajo de cuidado que está a cargo casi exclusivamente de las mujeres, lo cual nos sobrecarga y obstaculiza el poder ejercer plenamente nuestra agenda feminista en estos espacios de poder.

Las mujeres electas como dirigentas sindicales, también necesitamos estar protegidas con mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política sindical, para garantizar el ejercicio pleno de nuestros derechos políticos sindicales. ¿Por qué no nos protege la ley 243?

El espacio sindical, es altamente transgresor y punitivo con los derechos de las mujeres dirigentas electas orgánicamente, mucho más cuando estas dirigentas emiten sus propios criterios, o cuando plantean demandas laborales para las mujeres a las que representan, o cuando plantean una agenda que reivindique los derechos de las trabajadoras como es el tener un espacio libre de violencia y acoso laboral. En estos cargos sólo permanecen, cómodamente, las regalonas del patriarcado que se someten servilmente, adulan y comparten las dinámicas machista – patriarcales que se ejercitan en el movimiento sindical.

¿Por qué no se piensan las leyes de manera integral para todas las mujeres?, así evitaríamos luchar sectorialmente o por partes. Los cambios o mejoras protectivas para las mujeres deben cubrir a todas, pues tenemos realidades más comunes que diferentes.

Para las mujeres es un gran reto ejercer la dirigencia sindical cuando las carteras que se nos

asignan no son las de mayor jerarquía y, en muchos casos, no tienen declaratoria en comisión. Esto significa para las mujeres realizar un trabajo dirigenal invisibilizado e impago, que se suma a cubrir la jornada laboral en las fuentes laborales y el trabajo de cuidado que realizan en su hogares, que también impago. Por lo que demandamos que en las dirigencias sindicales debe normarse la paridad y alternancia, de esta manera reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

El movimiento sindical nacional, departamental y regional tiene la obligación de liderar por su jerarquía la demanda de una ley que proteja a las mujeres dirigentas sindicales, en el ejercicio pleno de sus funciones, respetando su voz, voto, tomando en cuenta los aportes conceptuales y sus demandas, como una muestra de reconocimiento de la masiva inserción laboral de las mujeres. O ¿continuarán con las viejas prácticas machistas patriarcales?

Las trabajadoras y trabajadores necesitamos fortalecer la unidad reduciendo las desigualdades en el ejercicio sindical, denunciar el acoso y violencia sindical, defender y respetar a las valientes compañeras dirigentas sindicales contestatarias, reconociendo las dos jornadas laborales que realizan además del sindical. Para no llenarnos de leyes que no se aplican y no son integrales.

NO PEDIMOS FAVORES, ¡EXIGIMOS RESPETO, RECONOCIMIENTO Y CORRESPONSABILIDAD CON LOS TRABAJOS QUE REALIZAMOS LAS MUJERES!

LA PROPUESTA DE LAS MUJERES PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL

Lic. Maria Eugenia Delgado Puma

EX DELEGADA A MUMANAL POR LA FEDERACION REGIONAL DE MAESTROS DE LAS ESCUELAS DE CRISTO POTOSI

“Ser mujer y madre es un acto de amor, ser mujer sindicalista es un acto de rebeldía, coraje y valor”, es una frase que me acompaña desde que inicié el camino de la lucha por mis derechos sindicales y como mujer sindicalista en la RMTSB Red de Mujeres Sindicalistas de Bolivia



Sin duda esta es una afirmación que podría generar empatía o rechazo, y es que la mayoría de las mujeres que conformamos un comité sindical nos vemos frente a la dificultad de tener que dejar de lado nuestro “rol de madre”. En muchos casos esto ha generado en nuestros compañeros una especie de recelo, que no deja de ser un problema al momento de desempeñar nuestro rol de dirigentes sindicales, haciendo que la mujer deba elegir entre su vocación de servicio o su vida como trabajadora y ama de casa fuera del horario de oficina. Qué complicado es para las mujeres tener que dejar de lado sus anhelos de ser lideresas apoyadas por las bases y por la familia. Amargamente debemos admitir que las mujeres, a pesar de los miles de batallas que hemos tenido que librar por conseguir espacios en las esferas sindicales o gubernamentales, nos vemos reducidas a ser señaladas. No en vano se dice que si quieres llegar alto, ya sea profesional o sindicalmente debes ser: soltera, viuda o divorciada, con todo lo que esto conlleva. Por todo lo anteriormente mencionado las mujeres en la Red de Mujeres Sindicalistas han trabajado de manera incansable y han elaborado una propuesta estratégica para el movimiento sindical de las mujeres.

En la Propuesta estratégica para el Movimiento Sindical, se establece que: “La participación plena de las mujeres en el movimiento sindical incluye dos dimensiones, por un lado, lograr mayor presencia sindical, que supone transgredir para transformar estructuras que corresponden a constructos sociales y sindicales que fijan un orden establecido, donde las mujeres somos consideradas

intrusas o extrañas. Por otro lado, implica lograr una mejor representación sindical de nuestra problemática laboral, politizando temas que suelen atribuirse a la dimensión privada y planteando propuestas para transformar la realidad de las trabajadoras”.

Básicamente, esta propuesta propone una serie de acciones orientadas a la formación sindical de las mujeres desde una mirada feminista, la misma que debe implementarse en todos los niveles laborales, partiendo desde la máxima esfera sindical que es la Central Obrera Boliviana. Dentro de la propuesta podemos mencionar los siguientes aspectos: presupuesto para la formación de mujeres, coordinación institucional, participación paritaria sostenible en talleres y espacios de poder, que las mujeres con baja por maternidad tengan espacios de formación tras su reincorporación, que las actividades formativas y sindicales se realicen en horarios de oficina y con declaratoria en comisión desde el ministerio de trabajo, la instalación de guarderías durante el desarrollo de talleres de formación para que hombres y mujeres puedan dejar a sus hijos según lo que dicta la ley, modalidades de

talleres (presenciales, semipresenciales y virtuales), contenidos adecuados con enfoque de género.

Desde donde se analice, para muchas y muchos esta propuesta podría sonar como una utopía, sin embargo, todos los grandes logros y avances del ser humano han estado basados en sueños utópicos que a la larga se hicieron una realidad. La tarea de las mujeres sindicalistas es

luchar por que estas propuestas se cumplan en nuestros espacios sindicales, lograr así de una vez por todas la tan anhelada igualdad que se ve rezagada por nuestra condición de mujeres. Para que no seamos relegadas a nuestros roles de madres o trabajadoras sino también líderes sindicales capaces de llegar a la cima de nuestros sueños sin vernos obligadas a elegir entre lo que amamos y lo que nos apasiona.

PROPUESTA DE LAS MUJERES PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL

Aydee M. Garcia Duchén
STRIA. ASISTENCIA SOCIAL
C.S.T.S.P.B.

Ante la realidad social que vive la mujer trabajadora en nuestro medio, se observa que persiste la discriminación y la falta de participación en las diferentes instituciones. El primer lugar donde se presenta esa discriminación y desigualdad es en el hogar, donde la mujer desempeña un papel fundamental de cuidado con el trabajo cotidiano que realiza en sus diferentes facetas, desempeñando trabajo, sea este físico y/o intelectual en favor de sus hijos e incluso de hijos de hogares ajenos. Como en el caso de las Trabajadoras del Hogar, quienes realizan su trabajo con responsabilidad, esmero, dedicación y sobre todo con mucho amor. Ellas dan todo de sí, para la construcción de una mejor sociedad, sin hacer distinción entre mujeres y varones, tomando un enfoque de género, ante la sociedad machista y patriarcal. Sin embargo, el trabajo de cuidado que realizan las mujeres, no es reconocido, ni valorado, por ello, desde la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia planteamos un Sistema Público de Cuidados como propuesta para lograr la igualdad de oportunidades.



Ahora, dentro de las instituciones públicas y privadas, las mujeres llegamos a constituir hasta un 50% de la masa laboral de nuestro país. Sin embargo, este porcentaje no es tomado en cuenta, de forma igualitaria para la representación y menos aún para la toma de decisiones. Aún se prioriza a los varones dentro la representación de los Sindicatos. Por lo que la lucha de las mujeres

sindicalistas tiene la visión de incursionar como líderes en los sindicatos, para incidir en la toma de decisiones, además de buscar el reconocimiento de nuestros derechos. La participación de las mujeres se basa tanto en el discurso como en la práctica en su vocación participativa y democrática, lo cual puede fortalecer al movimiento sindical, dejando de lado la discriminación hacia las mujeres. Siendo que en la actualidad existen mujeres líderes con capacidad e idoneidad de llevar adelante una representación sindical, siempre con la visión de género y la protección del medio ambiente, para vivir en armonía buscando la justicia social.

Por lo mencionado, la “Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalista de Bolivia”, tenemos una propuesta estratégica para el movimiento sindical asentada en cuatro ejes fundamentales para promover la participación efectiva de las mujeres y generar condiciones de igualdad:

- Crisis Ambiental
- Desarrollo productivo y trabajo digno con enfoque de género
- Participación plena de las mujeres en el Movimiento Sindical

- Formación político sindical con enfoque de género

Al cumplirse los cuatro ejes fundamentales planteados por la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, se logrará la participación igualitaria entre mujeres y varones, con representación equitativa hacia la defensa de los derechos y conquistas sindicales obtenidas, buscando una mejor atención y remuneración económica, acorde al trabajo que desempeña cada una de las Trabajadoras y los trabajadores en Bolivia.

AUTOBIOGRAFIA MÓNICA MARIELA MITA GALLARDO

Secretaria de Genero y Generacional
Central Obrera Departamental de Tarija

Mi nombre es Mónica Mariela Mita Gallardo, nací en Tarija un 14 de octubre de 1983, actualmente tengo 39 años, mis padres son Gonzalo Mita y Estela Gallardo ambos nacidos en el Valle Central de Tarija. Me considero una persona querendona de sus costumbres y tradiciones más aún al descender una familia humilde, con unas abuelas de pollera y un abuelo agricultor. Tengo tres bendiciones maravillosas: Nicolas, Monserat y Emanuel, mis hijos, que son el motor de mi vida y mi fuerza de lucha, son el amor mas puro y real que tengo, juntamente a mi madre quien me da su apoyo diario y los mejores consejos son mi familia.

Realicé mis estudios primarios y secundarios en el Colegio de la Congregación Hijas de “Santa Ana” de la Ciudad de Tarija, donde adquirí las herramientas para defenderme en la Vida. Tengo recuerdos muy gratos de mis maestras y maestros, así también de las hermanas que con tanto esfuerzo nos brindaban su conocimiento. Ya en ese entonces recuerdo haber sido presidenta de



grado en diferentes años. Además llegué a ser presidenta del Centro Estudiantil, de esa manera daba los primeros pasos a una vida sindical.

Posteriormente, ingresé a la Normal de Canasmoro para poder formarme, con la ilusión de concretar mi sueño de ser profesora. Durante ese ciclo y siguiendo mi convicción, siempre en defensa de los derechos, conformé el Comité Estudiantil,

que en esos tiempos jugó un papel importante en la transición que se realizaba en las normales. Donde, a través de bloqueos, tomas pacíficas y huelgas de hambre, se concretaron la diversificación y mejora de la malla curricular para los estudiantes en las diferentes especialidades. Recuerdo que no fue fácil dormir en la carretera bloqueando, pero ahora es un orgullo haber sido parte de esta fuerza.

En esos años, como delegada de la Normal de Canasmoro, participé del Congreso del Comité Cívico Juvenil Departamental de Tarija y fui elegida por dos gestiones consecutivas como miembro del Comité Ejecutivo, ahí conocí a

grandes amigos y también empecé a ver la realidad política y sindical que rige en nuestro país. No fue fácil, ya que en esos tiempos se luchaba por la defensa del IDH. Recuerdo anécdotas, como la toma del aeropuerto donde estuvimos recostados en la pista con un calor insoportable. No dejamos circular avión alguno. Así también la toma de la entonces llamada Prefectura por 9 días, donde dos mujeres fuimos parte, entre todos los varones. De este desafío, en medio de policías y un pueblo que buscaba reivindicar sus derechos, nunca olvidaré el grito que juntos lanzamos como jóvenes desde un balcón de un segundo piso: ¡Viva Tarija! Mientras todos pedían por nuestra seguridad y aplaudían nuestro coraje.

Así transcurrieron los años, hasta que llegué a trabajar como maestra, y, por cierto, me costó mucho ingresar a la docencia, y también tuve que superar el lema de algunos colegas con el bendito “derecho de piso”. Lo que me motivó a ser parte del Sindicato de Maestras y Maestros, primero como base, luego, cumpliendo el tiempo de antigüedad, llegué a ser la Secretaria General de mi Sindicato en dos ocasiones, lo que me motiva de gran manera, por la confianza de los colegas. Al concluir mi mandato, en Asamblea General, asumí el cargo de Secretaria de Conflictos de mi Distrito Educativo, donde aprendí mucho el rol administrativo y legal.

Tengo muchas satisfacciones dentro de mi rol como educadora, no sólo por la parte sindical sino también en lo pedagógico, ya que dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje cada día hay algo nuevo y emocionante, como interactuar con las personas, más aún si son adolescentes y jóvenes, es algo único el ser parte de sus vidas y ellos de la tuya, es un complemento fantástico. Puedo decir, con mucha seguridad, que no me equivoqué al elegir mi vocación. En mi profesión obtuve reconocimientos por mi trabajo de autoridades de mi municipio, departamentales y nacionales por representaciones en concursos educativos.

Actualmente, soy parte del Comité Ejecutivo de la Central Obrera Departamental de Tarija,

elegida democráticamente en Congreso Departamental en la Gestión 2022. Gracias a la confianza de mis colegas del Magisterio Rural de Tarija, ocupé la Secretaria de Género y Generacional, soy miembro de la Comisión Orgánica y la Comisión de Salud, y de Educación y Deporte. Desde estos espacios trabajo a diario para generar espacios de participación masiva de mujeres y jóvenes que tienen desafíos con una mirada sindical abierta y propositiva. Sin duda, mi trabajo ahora es diferente, porque no sólo es trabajar para mi sector, sino que debo involucrarme con cada Federación y Sindicato afiliado, lo que enriquece mucho mi diario vivir. Este desafío lo encaró desde esta gestión como parte del directorio de la COD para dar mayor confianza a la clase obrera y trabajadora de mi departamento.

Así puedo contarles algo de mi vida, con muchas dificultades y aciertos a la vez, por que no es fácil ocupar estos cargos como mujer, ya que estamos bajo la mirada de la sociedad, que muchas veces tacha a la mujer líder sindical de dejar de lado a su familia e hijos. Sin embargo, no conocen el esfuerzo que una realiza para poder cubrir todas las obligaciones y aun ejercer cargos con toma de decisión.

Sólo me queda pedir a las mujeres y jóvenes que rompamos las cadenas del silencio y el conformismo y seamos actoras de cambios positivos desde cualquier lugar y circunstancia que nos encontremos.

A momento de despedirme, agradezco a la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicales de Bolivia por ser parte de ellas en la cadena nacional y a la FES, por su compromiso en los procesos formativos sindicales, donde conocí a grandes amigas y amigos que comparten sus experiencias y te llenan de insumos y vitalidad. Estos procesos te permiten un empoderamiento que te hace mirar de frente y de forma positiva los desafíos, porque, sin duda, todo es posible cuando una quiere. Gracias por acompañarme siempre. Un abrazo a todos quienes se dieron el tiempo de conocerme.



DOCUMENTO POLÍTICO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS DE BOLIVIA

LAS MUJERES REPRESENTAN 23.3% FUERZA DE TRABAJO

RMTS Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia



NUESTROS INTERESES
Eliminación del acoso y la discriminación

Democratización de roles



¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES?

POLÍTICA

Las mujeres en el escenario legislativo



VIOLENCIA

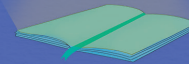
7...10 mujeres han sufrido algún tipo de violencia.

VIOLENCIA POLÍTICA Y ACOSO

Ley 243 contra el acoso político
2019 se presentaron 127 denuncias

ACOSO LABORAL

CPE en su art. 49 párrafo III, prohíbe toda forma de acoso laboral.

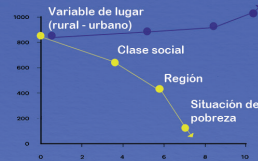


- Respuestas débiles o inexistentes.
- Ausencia del Estado como garante.
- Falta de garantías del empleador.
- Sindicatos débiles para defenderlas.

EDUCACIÓN

Existe una asimetría en la educación entre:

• Hombres • Mujeres



SALUD

206 muertes por cada 100.000 nacidos vivos en 2015

Mortalidad neonatal

- Contagios ITS
- Salud mental



ECONOMÍA

TRABAJO PRODUCTIVO + TRABAJO REPRODUCTIVO = 15 HORAS



33%

De las mujeres del país son jefas de hogar y sostienen económicamente a sus hijos.



AMBITO SINDICAL

SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Permitirá un trabajo sostenido para la incorporación efectiva de mujeres en el ejercicio sindical.

EMPLEO

- De cada 100 mujeres 88 tienen empleos precarios
- Afectadas por altas tasas de desempleo
- Jubilación no garantizada
- Baja Sindicalización



NUESTRA AGENDA

9 PUNTOS

INCENTIVAR el desarrollo de programas educativos destinados a hombres sobre la construcción de las masculinidades en el sistema patriarcal y el avance hacia una sociedad más justa para todos.

13 PUNTOS

ELABORAR y difundir informes periódicos sobre la situación laboral de las mujeres en general y, en particular, en torno al acoso laboral y la violencia política.

16 PUNTOS

PROMOVER e insistir en los estatutos orgánicos que incluyan cuotas mínimas de género en los frentes electorales, garantizando el ejercicio de la equidad, la paridad y la alternancia.

LINEAS ESTRATEGICAS DE TRABAJO

Lucha conjunta

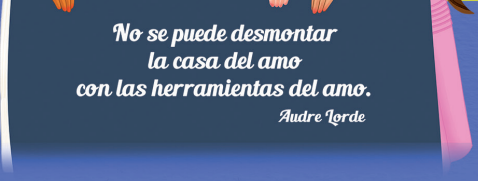
Reorientación y un cambio de creencias y valores en la sociedad.

Demandamos el reconocimiento y valoración del trabajo REPRODUCTIVO.

Espacios laborales seguros y libres de violencia.

Apoyo a liderazgos femeninos auténticos y con identidad de género.

Sindicalismo: Equidad, proporcionalidad, paridad y alternancia.



OBJETIVOS

- Inclusión de mujeres en el ejercicio sindical.
- Fortalecer mecanismo de incidencia.
- Contruirmos las mujeres de la Red como sujetos políticos.
- Lograr alianzas.
- Lograr mayor organización.
- Proponer y lograr leyes.
- Movilizar a las mujeres.



Red de mujeres trabajadoras y sindicalistas

Responsables de este número:
 Eneida Barrios Murillo, celular 72884924
 Sofía Ríos Montes, celular 71505087
 María Eugenia Rivera Carvajal, celular 73262384
 Dalila Garcia Ramirez, celular 72910660
 Email: RedeTrabajadorasSindicalistas@gmail.com

Alianza por la Solidaridad

act:onaid

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG