

“Las mujeres trabajadoras
y sindicalistas queremos
reafirmar en el discurso
y en la práctica
nuestra vocación de
participación democrática
al interior del movimiento
sindical, para fortalecerlo”

En este marco, **nuestra Agenda Sindical es:**

1. La creación de la Secretaría de Equidad y Género en la Central Obrera Boliviana y en todos los sindicatos
2. Impulsar Políticas Públicas en el estado Plurinacional de Bolivia, respecto al trabajo de las mujeres
3. La Sanción y Prevención del Acoso Sexual y Laboral
4. Lograr la paridad y alternancia en espacios de toma de decisión del mundo sindical
5. La creación de guarderías bajo responsabilidad y garantía del Estado
6. Lograr alianzas con mujeres de la sociedad civil (por temas), incluso con aquellas que no piensan exactamente igual que nosotras.

Nuestras estrategias son:

- 1.** Apoyar a las mujeres en las elecciones sindicales y participación de mujeres en todas las áreas sindicales para “garantizar” una visión integral sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en lo cotidiano (percepción de género).
- 2.** Formación integral de las mujeres hacia una participación cualificada y trabajar el tema de la asertividad desde lo individual y lo colectivo.
- 3.** Elaborar mapas de género, para lo que es necesario impulsar la investigación desde las organizaciones (Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales)
- 4.** Buscar los medios e instituciones que apoyen la investigación de las afectaciones por género, es decir, destacar de qué forma ciertas prácticas laborales o prácticas sindicales afectan a hombres como a mujeres en diferentes dimensiones: salud, trabajo y responsabilidad en el hogar, participación democrática, representación, etc.
- 5.** Participar en Cumbres, Foros y Encuentros de mujeres, visibilizando nuestra agenda sindical de género.

Propuesta:

Ley de Fomento del Trabajo de las Mujeres

La división entre trabajo reproductivo y productivo, atribuido a mujeres y hombres respectivamente, se basa en el ideal del “salario familiar” y la existencia del hombre proveedor con una familia que mantener; “trabajo y familia” persisten aún como dos cuestiones separadas y todavía el modelo vigente, aunque la realidad no condice con ello, es el del trabajador totalmente disponible y la mujer totalmente a cargo de las responsabilidades familiares.

Hoy, aunque la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral pone en tela de juicio esta idea y la realidad misma la contradice, el empleo y vida familiar se organizan como si sólo los hombres salieran a trabajar y todas las mujeres se quedaran en casa. Esto afecta a hombres y mujeres; a ellos, por no poder cumplir con el

papel de proveedores por el desempleo, por la rigidez de las condiciones de trabajo y de los estereotipos sexuales que definen las tareas de la casa como obligación de las mujeres. Pese a esto, en Bolivia la tasa de ocupación de las mujeres ha llegado a ser de 52.8%.

Asimismo, la Población en Edad de Trabajar cuenta con más de 7.5 millones de trabajador@s, sin embargo, la crisis permanente que fue agudizada por las políticas neoliberales, sólo ha generado trabajo para cerca de 5 millones de bolivian@s. El sistema económico nos margina y discrimina a las mujeres, poniéndonos en una grave situación de desventaja en cuanto al acceso a las fuentes de trabajo, esto se evidencia con el indicador de la Población Económicamente Inactiva que para hombres es de 939.191 y para mujeres, de 1.739.577 (Anuario Estadístico 2009, INE)

La precariedad del trabajo para las mujeres se origina en diversas fuentes, por ejemplo el grado de calificación. En el área urbana por cada 24 mujeres no calificadas, hay 7 hombres no calificados, esto tiene relación estrecha con la brecha salarial en contra de las mujeres.

La aún débil estructura económica que tiene Bolivia se constata por los niveles que alcanza el sector del trabajo doméstico que llega al 12%; mientras que el sector magisterio y salud registran cada uno, poco más del 7% y el sector obrero, el 10% con fuerza de trabajo femenina. Una débil estructura económica afecta más a las mujeres que en mayoría somos más vulnerables.

De acuerdo a la OIT “una de las causas más notables del alarmante incremento de la informalidad, es el aumento del número de mujeres que trabajan en todos los estratos sociales y la incidencia de la pobreza que hace que mayor número de miembros familiares se deban incorporar al mercado de trabajo para la subsistencia del grupo familiar. Las mujeres están presentes de forma mayoritaria, sobre todo en el grupo de trabajadores por cuenta propia, venta ambulante y como trabajadoras dependientes en el grupo de trabajadores no remunerados, trabajo a domicilio y trabajo doméstico, es decir, en las categorías más bajas dentro del sector informal y en las peor remuneradas”.

Desde el quehacer cotidiano en el mundo del trabajo, se torna evidente que las trabajadoras aún tenemos que seguir enfrentando los siguientes problemas: discriminación salarial, falta de capacitación, subvaloración del trabajo doméstico y público, violencia física y psicológica, acoso laboral y sexual, jornadas intensivas y extensivas, discriminación en la jubilación, desempleo, precariedad en el trabajo.

Hoy las mujeres logramos un gran paso histórico en tanto que la nueva Constitución nos visibiliza y pretende una justa equidad en diversos ámbitos que hacen a la directriz del Vivir Bien. Requerimos que a través de las políticas públicas como estrategias de desarrollo logremos las mujeres trabajadoras alcanzar la igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos laborales específicos a nuestra realidad y acceso al trabajo digno, acceso a los

recursos de la producción, recursos naturales, servicios básicos, tierra, vivienda, capital, tecnología, capacitación y redistribución de las tareas del cuidado y protección de la familia.

Para avanzar en el campo de la ejecución y seguimiento de lo dispuesto en la nueva CPE, las trabajadoras de Bolivia estamos impulsando una propuesta de la creación y aprobación de una nueva Ley del Fomento del Trabajo para las Mujeres en perspectiva a ir abriendo medios, espacios, destrezas, campos productivos para contribuir de forma objetiva y contundente a fortalecer el desarrollo económico de nuestro país.

Así pues, compañeras y compañeros les invitamos a apoyar y hacer eco de esta nuestra sentida y urgente demanda ante el Estado Plurinacional.

La Paz, mayo de 2011

Propuesta de apertura democrática dentro del movimiento sindical para la creación de la Secretaría de Equidad y Género en la COB

Las mujeres trabajadoras y sindicalizadas queremos ser tratadas en nuestra integralidad como sujetos de producción y reproducción, queremos superar la asimetría en el acceso al trabajo y a los derechos entre hombres y mujeres. La Constitución Política del Estado nos ampara al visibilizarnos como parte fundamental de la población en lo que hace al trabajo asalariado y al trabajo en nuestros hogares, un trabajo que a lo largo de nuestra reciente historia democrática ha carecido de reconocimiento social y que actualmente no figura en las cuentas nacionales como aporte valioso para la vida en sociedad. Si las mujeres dejáramos de hacer ese trabajo reproductivo

no reconocido, estamos seguras que toda esta estructura social dejaría de funcionar.

La función biológica de la procreación deriva en la función social del cuidado de la familia y las mujeres como las únicas responsables. Esta “función”, limita la posibilidad de decidir sobre el uso de nuestro tiempo y de nuestra fuerza de trabajo debido a la doble jornada. Pese a esto cerca al 33% de las mujeres en nuestro país somos jefas de hogar, es decir, que sólo nosotras sostenemos a nuestros hijos y a veces a nuestros padres y otros familiares.

Somos 2.2 millones de mujeres que trabajamos en Bolivia con remuneración y generando nuestro propio ingreso, sin embargo, estamos reducidas a ocupaciones definidas como tradicionalmente femeninas y aunque hemos ingresado a algunas ocupaciones tradicionalmente masculinas, ocurre en la práctica que las condiciones para las mujeres en esas ocupaciones son las más precarias. Un ejemplo son las mujeres que trabajan en la construcción y en la minería.

Las mujeres percibimos menores ingresos que los hombres por la calidad del empleo al que accedemos; según la OIT, las mujeres recibimos en promedio, el 71,6% de lo que reciben los hombres. Los menores salarios de las mujeres, se explican también por los supuestos “altos costos laborales” que las mujeres representamos para los empleadores, por la posibilidad de quedar embarazadas. Esto da cuenta en los hechos que la maternidad, pese a ser un bien social bajo la protección del Estado, influye directamente en la discriminación laboral y salarial hacia las trabajadoras.

Partiendo de la precariedad en la que nos hallamos actualmente una gran cantidad de mujeres trabajadoras asalariadas y no asalariadas que generamos ingresos por cuenta propia, no dejamos de denunciar la falta de inclusión y participación al interior del movimiento sindical.

Es hora que el movimiento sindical de este país se ponga a tono con la CPE que incorpora la equidad de género como principio fundamental del Estado (36 artículos que reivindican de manera específica los derechos de las mujeres) y a la par del sindicalismo internacional y mundial respecto del reconocimiento de la problemática específica de sus compañeras trabajadoras y luchar también por esos derechos y contra la discriminación hacia las trabajadoras.

¡¡Tenemos derecho a hacer escuchar nuestras demandas de lucha contra la discriminación laboral y política en el país!!

Por ello invitamos y demandamos a todos los compañeros trabajadores y trabajadoras a apoyarnos en la justa propuesta de creación de una Secretaría de Equidad y Género en la Central Obrera Boliviana, cuyas funciones, entre otras deberían ser:

- Demandar / proponer al Estado la creación de empleo digno con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todas las instancias.
- Demandar al Estado que asuma la tarea de “democratización de las tareas de cuidado de la familia” y proponer formas y mecanismos para alcanzar esto en la práctica.

- Fortalecer al movimiento sindical boliviano con la participación, representación y visibilización de las trabajadoras de los diferentes sectores laborales y de su problemática específica.
- Articular a las mujeres trabajadoras y sindicalistas de Bolivia para fortalecer al movimiento sindical y a la COB.
- Trabajar en la incidencia política, para lograr la aprobación de propuestas de Ley a favor de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país.
- Impulsar junto con la Secretaría pertinente, la creación de la escuela sindical para la formación de cuadros sindicales.
- Promover la creación de un Instituto de Investigación de la COB, que apoye a la formación sindical y genere / proporcione datos e información acerca del mundo del trabajo con perspectiva de género.
- Promover el tripartismo hacia la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.
- Vincular a las mujeres sindicalistas de Bolivia, a sus pares del movimiento sindical internacional.

Propuesta:

Sanción y prevención del Acoso Sexual y Laboral

El acoso sexual no está tipificado en el Código Penal, pero podemos acogernos a lo dispuesto por el art. 66 de la CPE que refiere a los derechos sexuales y reproductivos.

Actualmente estamos profundizando la reflexión y debate en torno a estos temas en el espacio sindical, pero paralelamente, sabemos que en el actual contexto de adecuación de la institucionalidad a lo dispuesto por la CPE, tenemos que buscar la manera de incluir para su debida sanción, tanto al acoso sexual como al acoso laboral, de los que somos las mujeres las más vulnerables. En el caso del acoso laboral, los sindicatos tendrán que incluir en su agenda esta tarea e impulsar acciones concretas como

el registro de denuncias ante el Ministerio de Trabajo y visibilización que dé cuenta de la gravedad de esta problemática que afecta a las trabajadoras.

El objetivo nuestro, del sindicato, no debe limitarse a reparar el daño y sancionar al agresor, sino principalmente, debe estar encaminada a restaurar el derecho de las personas de trabajar en las mismas condiciones de antes del acoso (reinserción laboral); lograr y fiscalizar que el empleador se haga responsable de reponer las condiciones originales, de un buen ambiente de trabajo. Otro aspecto es el de la solidaridad de clase, es decir, mirar el entorno que permite y es complaciente con esta situación y en función de ese análisis, reparar las condiciones más generales que han influido en esas conductas.

Como estrategia, podemos recurrir a diferentes medios para visibilizar el acoso laboral como una problemática a la que cotidianamente se ven enfrentadas las mujeres trabajadoras.

Finalmente, en esta etapa, definir muy bien qué significa el acoso sexual y acoso laboral, así como tener muy claro que se trata asuntos políticos. Hacer trabajo de análisis para conceptualizar el acoso sexual y también el acoso laboral.

LEY DE FOMENTO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Artículo primero (del rol del Estado)

El Estado Plurinacional de Bolivia promueve y garantiza a través de acciones integrales el acceso a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias para todas las mujeres bolivianas; así como también, adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar todo tipo de discriminación y violencia de género en los espacios laborales y en las organizaciones de representación de trabajadores y trabajadoras de Bolivia.

EN CONCORDANCIA CON EL ART. 46 DE LA CPE

Artículo segundo (de las políticas públicas para garantizar el acceso de las mujeres a un mercado de trabajo digno)

El Estado Plurinacional a través de los ministerios del Trabajo, Planificación y Producción elaborará programas integrales cuyos objetivos pongan en práctica estrategias de fomento de

empleo productivo, estable y libremente elegido, para todas aquellas mujeres que buscan trabajo.

Los programas de empleo en sus etapas de elaboración y evaluación serán consultados regularmente entre las organizaciones representativas de los trabajadores, trabajadoras; los empleadores y otros grupos de interés.

EN CONCORDANCIA CON EL CONVENIO 122
OIT

Artículo tercero (de las políticas públicas para garantizar la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres)

El Estado plurinacional a través de los Ministerios de Trabajo y Justicia elaborarán un programa de erradicación de prácticas discriminatorias contra las trabajadoras mujeres en los ámbitos laborales público y privado; en el programa conjunto ministerial se trabajarán objetivos de reducción de discriminaciones hacia las trabajadoras mujeres basadas en la edad, el estado civil, la situación familiar, el embarazo y el parto.

Los Ministerios de Trabajo y Producción en conjunto con las direcciones de Promoción Económica de los Gobiernos Municipales elaborarán

y actualizarán regularmente un programa con mecanismos de incentivos para los empleadores que garanticen la estabilidad laboral, que garanticen la igualdad de remuneración, el acceso a beneficios de la seguridad social, que garanticen y promuevan los ascensos y otras condiciones del empleo de las trabajadoras mujeres.

Los Ministerios de Trabajo, Planificación y Finanzas elaborarán regularmente un sistema referencial para la fijación de la remuneración cuyos criterios apliquen el principio de equidad para las trabajadoras mujeres.

El Ministerio de Trabajo a través de sus instancias de inspección laboral implementará un mecanismo de control regular para detectar y sancionar a empleadores que no cumplan el programa de erradicación de prácticas discriminatorias contra las trabajadoras mujeres.

Tanto los programas de erradicación de prácticas discriminatorias contra las trabajadoras mujeres como el programa de incentivos para empleadores contra la discriminación en sus etapas de elaboración y evaluación serán consultados regularmente entre las organizaciones representativas de los trabajadores, trabajadoras; los empleadores y otros grupos de interés.

EN CONCORDANCIA CON EL ART. 48, II, V,VII
CPE Y EL CONVENIO 111 Y RECOMENDACIONES
DEL 111 OIT

Artículo cuarto (de las políticas públicas para garantizar el trato digno a las mujeres en sus empleos)

El Estado Plurinacional sancionará todo tipo de degradación y abuso físico, sexual y psicológico, tanto en el ámbito laboral público como privado.

El Estado Plurinacional a través de los Ministerios de Trabajo, Justicia y Ministerio Público implementará las medidas necesarias para dar celeridad y preferencia a las denuncias de las mujeres trabajadoras sobre acoso sexual y acoso laboral. Los casos que lo ameriten deberán ser tramitados ante la justicia penal.

I (prohibición y sanción en caso de acoso sexual)

Se prohíbe todo tipo de comportamiento de empleadores o compañeros de trabajo que basado en el sexo afecte la dignidad al resultar ingrata, irrespetuosa y ofensiva para las trabajadoras mujeres y altere negativamente la relación laboral en los ámbitos laborales tanto público como privado.

La sanción en caso de acoso sexual deberá ser determinada en el Código Penal, esta implicará para el agresor tanto una pena privativa de libertad, como la obligación legal de indemnizar a la víctima.

II (prohibición y sanción en caso de acoso laboral)

Se prohíbe todo tipo de comportamiento repetitivo, intimidatorio y agresivo de parte de empleadores o compañeros de trabajo, que provoque en las trabajadoras mujeres daño físico o psicológico alterando definitivamente su desempeño en el ambiente laboral y familiar.

La sanción en caso de acoso laboral deberá ser determinada en el Código Penal, esta implicará para el agresor tanto una pena privativa de libertad como la obligación legal de indemnizar a la víctima.

EN CONCORDANCIA CON LOS ARTS. 15 Y 48 CPE Y LOS CONVENIOS 111 Y 169 OIT

Artículo quinto (de los mecanismos de reconocimiento económico del trabajo que realiza la mujer en el hogar)

El Estado Plurinacional creará una Comisión Interministerial para el diseño de acciones integrales graduales de reconocimiento económi-

co del trabajo del hogar. Estas acciones contemplarán medidas especiales de asistencia económica (bonos) para trabajadoras mujeres con responsabilidades familiares; prestaciones de seguridad social, desgravaciones fiscales, incentivos tributarios para empleadores u otras medidas apropiadas a la política económica nacional.

Las acciones integrales graduales de reconocimiento económico del trabajo del hogar en sus etapas de elaboración y evaluación serán consultados regularmente entre las organizaciones representativas de los trabajadores, trabajadoras; los empleadores y otros grupos de interés.

EN CONCORDANCIA CON EL ART. 338 CPE Y CONVENIO 156 Y RECOMENDACIÓN 165 OIT

Artículo sexto (de las políticas públicas para la protección de las trabajadoras por cuenta propia)

El Estado Plurinacional a través de los ministerios del Trabajo, Planificación y Producción y los Gobiernos Municipales elaborará programas integrales para crear condiciones en el acceso al crédito, capacitación técnica y de gestión, un régimen tributario equitativo y la reducción de los trámites administrativos en materia de

registro, licencias, declaraciones, etc. para las pequeñas y medianas empresas en las que participen en su mayoría mujeres trabajadoras y para las trabajadoras por cuenta propia.

EN CONCORDANCIA CON LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA CREACIÓN DE EMPLEOS EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, 1998 (NUM. 189) OIT; Y ART. 334 CPE

El Estado Plurinacional a través de los Gobiernos Municipales elaborará programas de colaboración en redes para trabajadoras por cuenta propia, que les permita acceder a la oferta del mercado laboral municipal (aseo, mantenimiento vial, mantenimiento áreas verdes, etc.) así como también a servicios básicos y programas integrales de capacitación.

EN CONCORDANCIA CON EL ART. 50, V CPE

El Ministerio de Trabajo y los Gobiernos Municipales en coordinación con las organizaciones representativas de las trabajadoras por cuenta propia elaborarán regularmente un registro de la diversidad de las categorías de los trabajos por cuenta propia y de los empleadores de los mismos, con el fin de controlar la calidad del empleo y el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras.

Artículo séptimo (de las acciones conjuntas entre el Estado y las Organizaciones de los/las Trabajadores)

El Estado plurinacional a través del Ministerio de Trabajo promoverá acciones conjuntas con las organizaciones representantes de los trabajadores/trabajadoras para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la presente ley y fortalecer las medidas y programas de fomento a las trabajadoras mujeres.

I (de la promoción de procesos de democratización interna con participación plena de las trabajadoras)

Las organizaciones de trabajadores/trabajadoras no practicarán ni tolerarán discriminación alguna contra las mujeres trabajadoras al momento de su afiliación o al momento de participar en la conformación de las dirigencias durante los procesos de democratización interna.

II (de los mecanismos de seguimiento a las denuncias de las trabajadoras por incumplimiento de sus derechos)

Las organizaciones sindicales destinarán recursos suficientes tanto financieros como humanos al seguimiento de las denuncias de las trabaja-

doras mujeres afiliadas a sus sindicatos, por incumplimiento de sus derechos fundamentales reconocidos en las normas del Estado Plurinacional.

III (de las acciones de las organizaciones sindicales para promover la capacitación en sus derechos a las mujeres trabajadoras)

Las organizaciones sindicales establecerán convenios con instituciones del estado Plurinacional; Organizaciones Internacionales y/u Organizaciones No gubernamentales, para ofrecer regularmente a las trabajadoras mujeres afiliadas a sus sindicatos, capacitaciones para conocer y hacer respetar sus derechos laborales reconocidos en la Constitución y en la presente Ley.

Artículo octavo (de las acciones conjuntas entre el Estado, Organizaciones de trabajadores (as) y Empleadores)

El Estado plurinacional a través del Ministerio de Trabajo promoverá acciones tripartitas (Estado-Organizaciones Sindicales-Empleadores) para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la presente ley y fortalecer las medidas y programas de fomento a las trabajadoras mujeres.

I (de la no discriminación a las mujeres para acceder y/o mantener un empleo digno)

Los empleadores a través de sus organizaciones representativas y en conjunto con las instancias del Estado Plurinacional elaborarán regularmente medidas para erradicar la discriminación de trabajadoras mujeres al momento de acceder a un empleo, conservarlo o ser ascendidas.

Los empleadores podrán beneficiarse de mecanismos de incentivos estatales, toda vez que demuestren periódicamente cumplimiento de la estabilidad laboral, la igualdad de remuneración, el acceso a beneficios de la seguridad social, la promoción de ascensos y otras condiciones del empleo para las trabajadoras mujeres con las que mantienen una relación laboral.

Los empleadores darán cumplimiento con el sistema referencial elaborado por el estado Plurinacional para la fijación de la remuneración cuyos criterios apliquen el principio de equidad para las trabajadoras mujeres.

Los Empleadores colaborarán con el Ministerio de Trabajo a través de sus instancias de inspección laboral para la implementación de un mecanismo de control del programa de erradi-

cación de prácticas discriminatorias contra las trabajadoras mujeres.

II (de la obligatoriedad de los empleadores de acordar y respetar horarios flexibles y seguros para las mujeres trabajadoras)

Los empleadores y las trabajadoras mujeres tanto de los sectores público como privado al momento de iniciar la relación laboral deberán acordar en el contrato de trabajo la redistribución de la jornada laboral de manera tal que esta concilie las responsabilidades familiares. Este acuerdo podrá ser realizado de forma individual o colectiva.

El empleador deberá implementar medidas para reducir progresivamente las horas extraordinarias, así como también, deberá tomar en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares al momento de asignar trabajo por turnos y trabajo nocturno.

El Ministerio de Trabajo a través de sus inspectorías de trabajo supervisará el cumplimiento de los acuerdos de la organización de la jornada laboral.

III (de la obligatoriedad de los empleadores de ofrecer capacitaciones a las mujeres trabajadoras)

Los empleadores a través de sus organizaciones representativas establecerán convenios con instituciones de enseñanza superior y/o técnicas para ofrecer regularmente capacitaciones para mejorar sus destrezas en el ámbito laboral a las trabajadoras mujeres con las que mantienen una relación laboral.

artículo noveno (de las acciones pro-mujer en el trabajo)

El Estado plurinacional a través de sus Ministerios de Trabajo, Justicia y Producción y de las Comisiones pertinentes de la Asamblea Plurinacional realizarán acciones en conjunto con redes de trabajadoras mujeres para promover acciones pro-mujer en el trabajo en los sectores público y privado.

I (democratización de las cargas familiares)

Los gobiernos prefecturales y municipales y las redes locales de trabajadoras mujeres implementarán medidas con objetivo de sensibilizar, concienciar y democratizar las distribución de cargas familiares entre parejas y/o hijos y mujeres trabajadoras.

