



**Red de Mujeres**  
Trabajadoras y Sindicalistas

# **PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL**

**LA PAZ - BOLIVIA  
2019**



**Red de Mujeres**

Trabajadoras y Sindicalistas

# **PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL**

**LA PAZ - BOLIVIA  
2019**

**Sistematizadora**

Jimena Avejera Udaeta

**Coordinación general**

Lisette Dávalos

Comité de Responsables RMTS

**Edición, diseño, diagramación e impresión**

revolutionprint@gmail.com

**Propuesta Estratégica para el Movimiento Sindical**

Depósito Legal: 4-2-2148-19

ISBN: 798-99974-0-909-6

Agosto de 2019

La presente publicación ha sido realizada con la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Su contenido es de responsabilidad exclusiva de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, y no refleja necesariamente la posición institucional de la AECID. La inclusión de su logotipo no implica que se aprueben o respalden las posiciones expresadas en este documento.

## Índice

1. Presentación	7
2. Introducción	9
3. Los ejes de la propuesta	13
3.1. Crisis ambiental	13
3.2. Desarrollo productivo y trabajo digno con enfoque de género	18
3.3. Participación plena de las mujeres en el movimiento sindical	29
3.4. Formación político-sindical con enfoque de género	38
4. Anexos	44



## 1. Presentación

Nuestra propuesta estratégica para el movimiento sindical sigue los lineamientos contenidos en el Documento Político de la Red, y ha sido construida participativamente durante un ciclo de reuniones y talleres realizados entre diciembre de 2018 y abril de 2019.

### ¿Por qué Propuesta Estratégica?

Porque es nuestro posicionamiento el que marca una propuesta de acción (teórica y práctica) frente a la que esperamos una respuesta, una reacción en consecuencia. Es estratégica, porque no se concentra solamente en el corto plazo, sino en el mediano y largo plazo; fundamentalmente porque aborda temas cruciales para una agenda sindical.

En este entendido, el objetivo de esta propuesta es insertar en la agenda sindical temas trascendentales para el sindicalismo boliviano, sobre la base del logro de un ejercicio pleno de nuestros derechos como mujeres trabajadoras y sindicalistas, como mínimo necesario para incidir en la transformación social orientada a la búsqueda del bien común y la justicia social.

La construcción de esta propuesta estratégica para el movimiento sindical boliviano es de vital importancia, debido a que es una forma de plantear los temas que nos interesan como trabajadoras y sindicalistas. Con un enfoque político y mirada de mujer, analizamos y generamos debate en torno a las necesidades que tenemos desde una posición inequitativa que las mujeres experimentamos en lo cotidiano.

Los Ejes de nuestra Propuesta Estratégica, son los siguientes:

- Crisis ambiental.
- Desarrollo productivo con enfoque de género.
- Participación plena de las mujeres en el movimiento sindical.
- Formación político sindical con enfoque de género.

Nuestra esperanza como mujeres sindicalistas es que esta Propuesta Estratégica encuentre eco en el movimiento sindical nacional, como aporte para reencontrar y reencausar la línea revolucionaria y contestataria de nuestra Central Obrera Boliviana.

*Norka Flores*

*Eneida Barrios*

*Gregoria Gabriel*

*Nelly Salgueiro*

*Olga Hurtado*

*Aydée García*

*Sofía Ríos*

*María Rivero*

*Jackeline Espada*

*Esperanza Rebezón*

*Rosario Arce*

## 2. Introducción

De acuerdo con el último informe internacional de la OIT (2019) y a pesar de los avances, las mujeres tienen más probabilidades de estar empleadas en ocupaciones poco calificadas y en peores condiciones que los hombres; están más expuestas al mercado informal, reciben menor remuneración en puestos similares, continúan expuestas a distintos tipos de violencia y están sub representadas en los cargos directivos y de liderazgo.

En el mundo sindical, las mujeres están sub representadas en los sindicatos y en las organizaciones de empleadores. Además, a pesar de los datos que indican que la presencia de las mujeres en los procesos de negociación es importante para lograr unos resultados que redunden en beneficio de las mismas (Informe OIT p.7), ellas no están presentes.

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es vital para alcanzar el principio de “no dejar a nadie atrás” de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas, y está incluida dentro del objetivo 8 sobre el trabajo digno.

La inclusión de mujeres, la visibilización de sus problemáticas y la adopción de medidas orientadas a lograr equidad, repercutirá positivamente en el movimiento sindical, mejorando tanto la vida de mujeres como de hombres. Como señala nuestro documento político, son “logros que beneficiarían y fortalecerían no sólo a las mujeres sino a la clase trabajadora y al movimiento sindical en general” (Documento Político Red p.12). Asimismo, se viene demostrando que el empoderamiento de las mujeres aumenta la productividad de los países, por lo que el crecimiento económico resulta más robusto y sostenible cuando todos los hombres y mujeres en edad de trabajar participan de forma equitativa en el mercado laboral.

Por otro lado, es preciso tener en cuenta que la democracia sindical, reconocida constitucionalmente, no es verdadera democracia sin

mujeres. Los derechos políticos de las mujeres están reconocidos en instrumentos jurídicos internacionales y nacionales. Su ejercicio no es una concesión, es un mandato.

En Bolivia, la lucha histórica de las mujeres por alcanzar una sociedad inclusiva, con justicia, equidad y democrática, se remonta a varias décadas, durante las que muchas mujeres ofrendaron sus vidas para transformar las desigualdades en el ejercicio de los derechos en general y, en concreto de los derechos socio-laborales. Nuestro mejor homenaje a estas precursoras es seguir sus huellas.

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas es una articulación de trabajadoras asalariadas y no asalariadas a nivel nacional, que desde hace más de quince años, debate, dialoga y construye propuestas sobre el trabajo de las mujeres, su situación en los sindicatos y fuera de ellos; reflexiona y busca respuestas a problemas como la crisis climática, la precarización laboral, el extractivismo, la brecha salarial, la datificación de la política y la economía, la discriminación, la violencia, los feminicidios, la desigualdad salarial, el acoso laboral y sexual, la explotación en jornadas laborales intensivas y extensas, el desconocimiento de sus los derechos laborales, entre otros.

Los ejes de nuestra Propuesta Estratégica son la Crisis ambiental; el Desarrollo productivo y el trabajo digno con enfoque de género; la Participación plena de las mujeres en el movimiento sindical y, la Formación político sindical con enfoque de género.

Estas dimensiones temáticas, como todas las cuestiones sociales, políticas y económicas, impactan de manera diferenciada en hombres y mujeres y, desde la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas creemos que el movimiento sindical debe posicionarse políticamente frente a estas y comprometerse con acciones para hacerles frente.

La Crisis Ambiental es un problema global cuyas consecuencias afectan a la población de maneras diversas e interconectadas y por ello exigen propuestas que cuestionan, no solo al modelo de desarrollo

industrial de las grandes potencias y el modelo de consumo que se ha generalizado en el planeta; sino que planteen propuestas integrales y acciones concretas. El sindicalismo internacional, ha definido a este como tema importante. En Bolivia, el movimiento sindical no ha debatido acerca de la magnitud del problema y sus implicancias y, tampoco está claro su papel y política sindical al respecto y es oportuno que identifique un objetivo y se involucre con esta problemática pues sin mundo, es impensable el empleo.

### **Desarrollo Productivo y trabajo digno con enfoque de género**

Para nosotras, el trabajo digno es aquel que siendo dependiente o no, nos permite generar ingresos en buenas condiciones, con protección social, con estabilidad, con ingresos justos y haciendo aquello que permite también nuestra autorealización como personas. En sintonía con esta definición, el Trabajo Digno al que aspiramos como bolivianas, se enmarca en el Desarrollo Productivo como generador de trabajo y empleo, pero nos referimos a un modelo de desarrollo que no tome en cuenta sólo el crecimiento económico, sino también el bienestar de las personas, el reconocimiento de sus capacidades, la equidad de género y el respeto al medio ambiente.

Por ello, analizamos la Cuarta Revolución Industrial, que implica grandes transformaciones en el mundo del trabajo y con estas, el temor al remplazo de la mano de obra y al desempleo estructural. Por ello es imperioso proponer cambios profundos enfocados en modelos alternativos de desarrollo, que sustituyan nuestra dependencia extractivista. En el ámbito laboral y del desarrollo productivo, identificamos la necesidad de lograr la creación de empleos dignos y amigables con el medio ambiente. En concordancia con lo declarado por la Constitución Política del Estado Plurinacional, es indispensable que el Estado, la sociedad civil y el movimiento sindical, asuman compromisos eficaces para garantizar que las mujeres, como generadoras del sustento de nuestras familias, tengamos acceso pleno al trabajo digno.

## Participación plena de las mujeres en el movimiento sindical

Nuestra propuesta de participación plena en el movimiento sindical incluye dos dimensiones. Por un lado, lograr mayor presencia sindical, que supone a veces 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.

## Formación político sindical con enfoque de género

El conocimiento es indispensable para la transformación de una realidad; la formación político-sindical, guiada por una política adecuada, es una herramienta central del movimiento sindical, para abordar y enfrentar desafíos sindicales actuales.

Reconocemos que la mejor escuela sindical siempre fue en el campo de acción en las movilizaciones, marchas, paros, enfrentamientos y diferentes llamados orgánicos del movimiento sindical; hoy, la realidad laboral y sindical han cambiado y en muchos escenarios, incluidos los sindicatos, se hace referencia a la crisis sindical actual. Ante esta, surge la propuesta de una escuela de formación político sindical que no hace referencia al academicismo o a clases magistrales, que no es elitista y se propone más bien llegar a las bases, y que no busca sólo la excelencia formativa sino la reconstitución de la solidaridad, la conciencia y la independencia sindical.

Desde la Red, nuestro concepto de formación sindical se basa en la interacción, la participación, el aprendizaje activo y protagónico de las personas, la socialización de experiencias y construcción de una cultura sindical sobre la base de valores y principios sindicales democráticos. Planteamos en síntesis una escuela sindical donde se aprenda "haciendo". Nuestra propuesta se origina en la certeza de

que la formación sindical es un factor clave para quienes quieran sumir la responsabilidad de representar y defender los intereses de las y los trabajadores, para quienes tienen vocación de servicio y quieren ser útiles a los propósitos colectivos, para quienes quieren contribuir al desarrollo y la mejora de la sociedad y para quienes, en suma, se han propuesto avanzar hacia la equidad y la justicia social.

### 3. Los ejes de la propuesta

#### 3.1. Crisis ambiental

##### a) Contexto

La crisis ambiental, generada por el sistema capitalista que ha profundizado la ruptura del ser humano con la naturaleza, está acelerando el deterioro del planeta y tiene variados impactos sociales, económicos y políticos, pero fundamentalmente, pone en tela de juicio la base material de la vida y de la propia civilización.

La ciencia plantea que la intervención humana en los cambios globales es enorme. Los científicos dicen que su impacto es “mayor a cualquier otra fuerza natural, su alcance es global y su velocidad se ha acelerado en el orden de milenios a siglos e incluso décadas en comparación a la dinámica natural del Sistema Tierra”<sup>1</sup>. Este diagnóstico fue alertado hace mucho por los movimientos sociales y los movimientos de mujeres. Rachel Carson (fundadora del ecologismo) decía hace más de 50 años: “... *hemos adquirido el poder funesto de alterar y destruir la naturaleza. Pero el ser humano es parte de la naturaleza y su guerra contra ella es, inevitablemente, una guerra contra sí mismo.*”<sup>2</sup>

Hoy, sin escuchar estas alertas, hemos sobrepasado esos límites y estamos siendo testigos de la sexta extinción masiva de especies; vivimos las consecuencias de trascendentales cambios globales, como

---

<sup>1</sup> IGBP (2004). Informe El Cambio Global y el Sistema de la Tierra (Un Planeta bajo Presión)

<sup>2</sup> En <https://allatra.org/es/report/problems-and-consequences-global-climate-change-earth>

la afectación de los ciclos de nitrógeno y fósforo en la tierra por el uso abusivo de agrotóxicos y pesticidas, los océanos están en procesos de acidificación incontrolable y las concentraciones de gases de efecto invernadero han inundado la atmósfera; y podrían alcanzar puntos de no retorno hasta mediados de siglo. Según los informes de Naciones Unidas, podríamos pasar los 2 a 3 grados Celsius hasta mediados de este siglo con el impacto de un calentamiento global incontrolable. Esto amenaza la vida en las sociedades y destruye la posibilidad de una convivencia civilizada. Como dicen los y las trabajadoras del mundo entero: “En un mundo destruido por el cambio climático, no habrá fuentes de trabajo digno”.

El alarmante incremento de la temperatura en el planeta ya está provocando muchas catástrofes climáticas que se han venido repitiendo, ya que este es el cuarto año más caliente de la historia del clima: El Huracán María en Puerto Rico, ha dejado más de 3.000 muertos; los incendios en California, que han destruido ciudades enteras, el último vórtice polar en Norte América con temperaturas de hasta menos 50°C o en Australia, Argentina y Medio Oriente, con temperaturas altas de 50 o más grados; la tragedia de Zimbawe, Malawi y Mozambique con el terrible ciclón Idai y, en nuestra región, los impactos por la corriente de El Niño que se han llevado decenas de vidas humanas.

Haber llegado a un estadio de la civilización donde el ciclo de la vida se ha quebrado, resulta en una crisis sistémica que refleja la ruptura profunda con la naturaleza y un quiebre en la propia especie humana. Esta situación, alimentada por un capitalismo extremo cada vez más depredador, es lo que Elizabeth Peredo denomina “Mundo Frontera”, que nos ubica en un límite, en una franja pequeña como especie humana, como especies animales y naturales; un tiempo en el que tenemos que convivir con la precariedad y la incertidumbre.

Es necesario enfrentar esta crítica situación, dejar de pensar que va

a ser resuelta por los gobiernos. Como sindicalistas, tenemos que aprender a remediar los problemas de una manera distinta a como se ha venido haciendo. No va a ser el mercado, ni la tecnología, ni el poder del dinero que impulsan los intereses corporativos los que van a plantear las soluciones. Por eso es un desafío para pensar diferente, para actuar diferente, para encontrar un equilibrio nuevamente.

Para ello sirven mucho las reflexiones y aportes de las mujeres, de la economía feminista y de los ecofeminismos, que nos dicen que así como consumimos más de lo que la naturaleza puede regenerar, y que invisibilizamos el aporte de la naturaleza, la sociedad actual es también insostenible porque no reconoce el aporte del trabajo de cuidado de la vida. Tenemos que reconocer que somos seres interdependientes y seres ecodependientes de la naturaleza, de sus ciclos y su diversidad. Se sigue pensando que la Naturaleza es un objeto al que hay que explotar y que no tiene límites, ese pensamiento es muy dominante y se repite todos los días con el auspicio del dominio patriarcal capitalista y sus negocios depredadores. Como una propuesta alternativa revolucionaria, el Ecofeminismo afirma que las causas que oprimen a las mujeres, son las mismas que están en la base de la opresión a la naturaleza y por ello es imprescindible contribuir a que se reconsidere la relación seres humanos - naturaleza y asumir que dependemos de ella para vivir y por tanto tenemos que cuidarla y repararla. Pero también hay que cambiar las relaciones de género que son desiguales e injustas.

## **b) Propuesta**

Consideramos que el movimiento sindical es parte activa en la profundización de la crisis ambiental, no solamente en nuestra condición de ciudadanas y ciudadanos, sino también de trabajadoras y trabajadores, puesto que hay actividades que acrecientan el impacto ambiental. Dado este orden de cosas, las mujeres trabajadoras tenemos mucho que decir, somos clave en la relación con la naturaleza y, como sindicalistas, buscamos la justicia social. Creemos que la crisis

ambiental afecta directamente a las fuentes laborales y a la lucha por el empleo digno; es por ello que se trata de un tema que debe interesar particularmente al movimiento sindical. Proponemos la construcción de un discurso y acción que pongan de manifiesto la necesidad de esta reconciliación urgente con la naturaleza y la restauración del propio tejido social que ha sido destruido por el capitalismo, que además ha reforzado el machismo, el patriarcado, el colonialismo y el racismo; en fin, ha vuelto salvajes las relaciones de dominación.

Confiamos en que a pesar de la enorme destrucción, existen millones de trabajadores y trabajadoras que día a día sostienen las economías y la vida con su trabajo. También existen millones de personas que curan y sanan el planeta con su trabajo en redes de economías solidarias, en el cuidado del territorio, en el cuidado de los bienes comunes, en la construcción de relaciones justas para una vida digna. Como muchos y muchas están haciendo hoy en el mundo tenemos que actuar diferente, consumir diferente para contrarrestar la cultura del sobreconsumo hacia modos de vida más sostenibles.

Recogiendo los aportes de las ecofeministas y la Economía Feminista, creemos que hay que visibilizar la economía del cuidado producida sobre todo por las mujeres en la sociedad; también hay que visibilizar el trabajo de cuidado de los bienes comunes que incorporan los aprendizajes para construir comunidad y, finalmente, hay que integrar la dimensión de la naturaleza que en la economía tradicional es nada más un objeto al que hay que explotar.

También recogemos las innumerables propuestas alternativas que el movimiento de trabajadoras y trabajadores en el mundo están impulsando para efectivizar planes concretos de transición justa frente a la crisis del cambio climático. **La transición justa** puede favorecer el empleo y fomentar ciclos que permitan reabsorber la fuerza de trabajo que podría ser desplazada por las crisis de sobreproducción, las crisis de acumulación, y las crisis del modelo productivo insostenible.

Planteamos en general que el movimiento sindical haga manifiesto su posicionamiento político respecto de la crisis ambiental. En el marco de los desafíos que este tema plantea al sindicalismo boliviano, proponemos:

- **Asumir el papel del movimiento sindical en hacer frente a la crisis ambiental.** Las propuestas para posibles soluciones deben venir desde abajo, y abajo estamos los sindicatos; por tanto las propuestas de transformación social y económica deben partir también de los sindicatos. Para ello, es clave asumir el rol que nos corresponde y construir alianzas con actores que ya tienen propuestas.
- **Posicionar internamente el tema.** Incluir en el discurso sindical, la agenda y los pliegos petitorios (nacional y sectoriales), la temática de la crisis ambiental en toda su complejidad. Los sindicatos internamente deben politizar este tema, socializarlo y proponer la defensa de un planeta habitable y la transición justa hacia un sistema sostenible. Esto implica conocer, visibilizar y socializar la nueva terminología que se viene utilizando para describir y analizar esta problemática. Los procesos de sensibilización y socialización interna deben dirigirse a todas las instancias que conforman la estructura del movimiento sindical y pueden realizarse en alianza con entidades especialistas en la temática.
- **Generar propuestas de políticas públicas.** Dado que los sindicatos se sustentan en la búsqueda de la justicia social, deben ser activos en la transición justa, y una señal clara de ello es asumir la búsqueda de la justicia climática. En el marco de la transición justa, es estratégica la economía del cuidado de la vida. Como parte de la transición justa en Bolivia, es necesario que el movimiento sindical se involucre y proponga planes y programas de gobierno y compromisos concretos al respecto, que se expresen en políticas públicas, como aquellos que promuevan la

inversión en energías limpias (eólica, solar), en sectores y rubros bajos en emisiones de CO<sub>2</sub>, o descarbonizar la economía, o un alto a la deforestación. Ello implica también, proponer cambios en la legislación ambiental.

- **Crear una cartera de medio ambiente en la estructura del movimiento sindical.** Proponemos que pueda analizarse la creación de una instancia, en la estructura del movimiento sindical, encargada de transversalizar la temática en todas las áreas y actividades sindicales, coordinar los procesos de sensibilización al respecto y la elaboración de propuestas, entre otras funciones que será necesario identificar y analizar.

### **3.2. Desarrollo productivo y trabajo digno con enfoque de género**

Nuestra mirada de desarrollo productivo con enfoque de género implica una serie de elementos. Se trata de reducir la dependencia de la materia prima y promover la diversificación productiva para mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres del país. En este marco, resulta insuficiente hablar solamente de crecimiento económico, que involucra cifras macroeconómicas; es urgente referirse al desarrollo sostenible y sustentable, que implica cuidado del medio ambiente y diversificar/crecer sin depredar, con oportunidades iguales para todos y todas. Implica también incrementar las fuentes de trabajo dignas, con salarios justos y con todos los derechos laborales. Consideramos que esto debe interesar vitalmente al movimiento sindical boliviano.

#### **a) Contexto**

- **¿Por qué tomar en cuenta el enfoque de género para el desarrollo?**

En el contexto actual, la igualdad entre mujeres y hombres se ha vuelto una de las premisas básicas sobre las que se debe trabajar. Elementos como la igualdad de oportunidad y trato en el empleo, de remuneración por trabajo de igual valor, de acceso a condiciones

seguras y saludables de trabajo y a la seguridad social, entre otros, son los ejes en base a los cuales se debe trabajar para lograr un clima laboral acorde con un desarrollo integral y sostenible.

El acceso a un desarrollo profesional y significativo implica un equilibrio entre trabajo y vida familiar que sea justo tanto para mujeres como para hombres. Esto lleva a la igualdad de participación en la toma de decisiones a todos los niveles, lo que repercute en la distribución del bienestar. En vista que las mujeres suelen estar en una posición desventajosa frente a la de los hombres en el trabajo, la promoción de igualdad de género implica darle una atención explícita a las necesidades y las perspectivas de las mujeres, no sólo por las consideraciones morales y éticas que implican la desigualdad, sino también por las ganancias económicas que resultarían de ella para toda la sociedad.

Esto implica trabajar por la igualdad de oportunidades laborales a través de mejoras en el acceso de las mujeres a la educación, a la capacitación y a los servicios de salud, sin dejar de tomar en cuenta el papel que desempeñan las mujeres en la economía del hogar. Algunos ejemplos de este tipo de acciones, son las medidas para que los trabajadores y trabajadoras puedan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, y la entrega de incentivos en el lugar de trabajo para ofrecer cuidado infantil y permisos paternales.

Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es vital para alcanzar el principio de *“no dejar a nadie atrás”* de la Agenda 2030, para el Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas y está incluida dentro del objetivo 8 sobre el trabajo decente. Esto es aún más urgente si se toma en cuenta que la evidencia estadística muestra que la pobreza, en gran parte del mundo, es sobre todo femenina, ya que los ingresos de las mujeres son menores que de los hombres en todas las escalas sociales. Como consecuencia de esto, los hogares dirigidos por mujeres tienden a ser más vulnerables ante situaciones negativas.

No obstante, han sido pocos los esfuerzos de desarrollo económico con perspectiva de género, lo que resulta poco coherente si se toma en cuenta que el empoderamiento de las mujeres aumenta la productividad de los países, por lo que el crecimiento económico resulta más robusto y sostenible cuando todos los hombres y mujeres en condición de trabajar participan de forma equitativa en el mercado laboral.

Los datos de la CEPAL<sup>3</sup> muestran que en América Latina y el Caribe, las mujeres asumen más de 70% del trabajo no remunerado en los hogares, y aunque en la región se produjeron mejoras sustantivas en los niveles educativos de las mujeres y se incrementó su participación laboral, aún en la actualidad ellas enfrentan mayores dificultades que los hombres para incorporarse en el mercado de trabajo y cuando lo hacen, se concentran en un reducido abanico de ocupaciones, más precarias, con menores remuneraciones y sin cobertura de seguridad social; lo que también compromete su calidad de vida en la vejez.

Ahora bien, las iniciativas aplicadas en mayoría de los países de la región para revertir esta situación muestran dos falencias fundamentales. En primer lugar, aunque las políticas de desarrollo conciben a las mujeres como un grupo vulnerable, están orientadas a apoyar la superación de la pobreza de las familias antes que a promover la autonomía y desarrollo económico de las mujeres. Por otra parte, se elaboran con una perspectiva “neutra” respecto al género, por lo que no reflejan los valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad acerca de lo que se considera femenino y masculino, reforzando las desigualdades.

### • ¿Cuán grande es la brecha de género en Bolivia?

Los ingresos son aún un tema pendiente. El análisis de las desigualdades de género no se limita a la simple comparación entre hombres y mujeres, aunque requiere necesariamente de ella para

---

<sup>3</sup> CEPAL en “Medición del trabajo no remunerado en el contexto de los ODS y la agenda regional de género” [https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/medicion\\_del\\_trabajo\\_no\\_remunerado](https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/medicion_del_trabajo_no_remunerado)

realizar un análisis apropiado de la realidad social y económica que enfrentan. Conocer los efectos de las políticas económicas sobre hombres y mujeres no es un mero ejercicio académico, sino que es de gran importancia si tomamos en cuenta que la evidencia muestra que las mujeres, independientemente del nivel de ingresos o edad a la cual pertenezcan, se encuentran siempre en desventaja respecto de sus pares varones.

Si se parte de la base de que una gran parte de las diferencias que se observan, y que acentúan los roles de género, de parentesco, de autoridad y de subordinación, se deben a los aportes asimétricos al ingreso del hogar, es necesario privilegiar el enfoque individual. Ante esto, la primera pregunta es ¿cuánto del ingreso de la familia proviene del trabajo de las mujeres? Y la respuesta depende del segmento de ingresos que veamos: si se observa el segmento que menores ingresos, entre 1999 y 2017, en promedio el ingreso laboral de las mujeres representa solo el 21% de los ingresos totales del hogar, mientras que el de los varones en conjunto representan un 63% (el resto, 16%, corresponde a bonos, transferencias, remesas y cualquier otra fuente de ingresos).

Ahora bien, en el caso del rango medio, el ingreso laboral de las mujeres representa en promedio un 27% del ingreso total del hogar, mientras que el de los hombres está en el orden del 70%. Esto constituye una seria llamada de atención, ya que la situación de las mujeres, en relación a la de los hombres, parece no cambiar mucho en la medida que sus ingresos se incrementan.

Finalmente, en el caso de los hogares más ricos, tal como era de esperar, el aporte de las mujeres al ingreso total del hogar crece hasta alcanzar en promedio el 35%, mientras que el de los hombres está en torno al 64,5%.

En definitiva, y tal como veremos más adelante, aunque los ingresos de nosotras las mujeres se han incrementado a lo largo del periodo observado, es claro que el de los varones también, lo que ha hecho

que el aporte de hombres y mujeres a los ingresos totales del hogar se mantengan más o menos constantes, es decir que las brechas de ingreso se han mantenido.

Ahora bien, ¿cuánto significan estos porcentajes en dinero? Y quizás una pregunta más importante ¿cuánto ganan las mujeres? La respuesta no es trivial, ya que si bien hemos visto que las diferencias relativas se han mantenido en cada uno de los estratos de ingreso, es cierto también que los ingresos de los bolivianos en general se han incrementado a lo largo de este siglo.

De esta manera, en 1999 el ingreso promedio de las mujeres mayores de 18 años con trabajo era de 551 bolivianos, mientras que el de los varones era de 1.213 bolivianos. Estas fuertes asimetrías se han mantenido más o menos constantes, ya que en 2017 el ingreso laboral promedio de las mujeres ha superado los 2.600 bolivianos, lo que significa 4,7 veces respecto a 1999. Sin embargo, el ingreso de los hombres se ha multiplicado por 3,6 veces, llegando en promedio a los 4.363 bolivianos.

Ahora bien, la brecha salarial entre 1999 y 2017, como diferencia de ingresos laborales entre mujeres y hombres, mujeres mayores de 18 años fue, en promedio, del 43% para todos los niveles de ingreso y años observados. Esta diferencia se explica sobre todo por las brechas observadas en los segmentos de ingresos más bajos, donde predominan empleos de baja calidad, que son los que se han absorbido la mayor cantidad de mujeres en edad trabajar en los últimos 18 años. Esto último se valida con los datos sobre la población mayor a 18 sin ingresos laborales, que según las encuestas de hogares ha mostrado una tendencia constante a la baja.

Así, mientras que en 1999 casi el 27% de las mujeres mayores a 18 años no tenía ingresos laborales, solo el 9% de los hombres se encontraba en esa situación. Hacia el 2016 prácticamente toda la población adulta tiene algún tipo de ingreso laboral, lo que significa que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido mayor.

Si bien esto tiene aristas positivas, toda vez que contribuye a la mayor independencia económica de las mujeres, no necesariamente implica un empoderamiento efectivo de ellas al interior del hogar, ya que como hemos visto, el promedio de ingresos que ellas perciben es considerablemente más bajo que el que perciben los hombres. Por otro lado, los datos disponibles no muestran información relevante sobre si ha habido una redistribución más equitativa del trabajo del hogar, por lo que no es posible evaluar si esta mayor incorporación de la mujer al ámbito laboral no presenta también una mayor carga de trabajo en general para ella.

Por otro lado ha habido una mejora en el acceso a la educación, pero aún es insuficiente. Un factor que actúa tanto de origen como reproductor de las diferencias en el salario y las oportunidades laborales que enfrentan hombres y mujeres, es sin duda alguna, el grado de escolaridad, que aunque no nos revela la calidad de la educación, al menos nos da una aproximación al grado de cualificación. En este sentido, a nivel general, ha habido una mejora considerable de la escolaridad promedio de las mujeres mayores de 18 años, ya que en 1999 era de apenas 6,7 años escolares, mientras que la escolaridad de los hombres era en promedio 8,2 años.

Para el 2016 la escolaridad promedio de las mujeres alcanza los 9 años, lo que significa una mejora de más del 50% respecto a 1999. En el caso de los hombres, la escolaridad promedio ha alcanzado casi los 11, lo que sugiere un incremento algo menor a lo observado en el caso de las mujeres. Sin embargo, se han mantenido, en términos cuantitativos, las brechas iniciales entre los géneros, ya que en promedio, la diferencia de años de educación entre hombres y mujeres se mantiene en torno a los 1,5 años.

#### • Las consecuencias en el mercado de trabajo

El panorama antes descrito tiene origen y consecuencia en el mercado de trabajo, donde existe concentración de la población en actividades que demandan poca calificación. En particular, la distribución de la

población ocupada muestra claramente una tendencia de la población femenina hacia las actividades menos productivas, más afectadas por la informalidad, o en las que se perciben menores remuneraciones.

Así, en 1999 el 35% de las mujeres con ocupación se encontraban en el sector de la agricultura, mientras que el 27,5% lo hacía en los servicios y comercio y el 11,5% en trabajos no calificados, como por ejemplo trabajadora del hogar. En cambio, el 33% de los varones se encontraban realizando labores en el sector de la agricultura, 27% en la construcción, industria manufacturera y actividades extractivas (minería e hidrocarburos) y un 9,7% en la operación de maquinarias. Los hombres empleados en actividades técnicas o profesionales alcanzaban al 7,2%, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra solo llegaba al 4%. Algo positivo se observa en el porcentaje de profesionales, científicos e intelectuales, que en el caso de la población de mujeres representaba el 4,9% del total ocupado, mientras que para los hombres era ligeramente inferior (4,7%).

En el 2016 la situación no cambia significativamente, ya que aún cuando el porcentaje de mujeres ocupadas en la agricultura ha caído (pasando al 28,3%) producto de la fuerte urbanización de la población boliviana, la masa laboral femenina en el sector de los servicios y el comercio ha pasado casi al 32%, mientras que el total de las mujeres en ocupaciones no calificadas ha caído al 4,1%. En contrapartida, las mujeres en puestos profesionales, científicos o intelectuales representan el 10,2% de la masa laboral femenina. En el Anexo 1 brindamos mayor detalle sobre estas cifras.

## **b) Propuesta**

Como ya se señaló, se debe reducir la dependencia de las materias primas a la vez que promover la diversificación productiva e industrial de la economía del país. Aunque es evidente que Bolivia ha tenido un ciclo de crecimiento económico importante en los últimos 13 años, el incremento de fuentes de empleo formal, sostenibles y con todos los derechos laborales es un desafío pendiente todavía, más

aún en el nuevo contexto que atraviesa el mundo del trabajo. Bolivia no ha superado aún varios de los desafíos planteados por anteriores revoluciones industriales y surgen nuevos retos en el marco de la Cuarta Revolución Industrial; se atraviesa una nueva ola de reemplazo/ automatización de mano de obra con pérdidas de empleos y, con ello, surgen demandas de nuevos perfiles profesionales. Esta realidad tiene impactos diferentes en hombres y en mujeres.

Muchos estudios y análisis de prospectiva coinciden en señalar que la Cuarta revolución industrial afectará más a las mujeres que a los hombres, por la propia estructura de distribución del empleo, en el que las mujeres suelen colocarse con mayores probabilidades en los trabajos de menor productividad y más susceptibles a ser sustituidos por máquinas o robots.

Aún peor, no sólo se señala que la pérdida de empleos será más acelerada para las mujeres, sino que con la nueva ola de automatizaciones la cantidad de nuevos empleos creados será mayor para los hombres que para las mujeres, por lo que los resultados de la automatización de la economía pueden ser incluso más profundos en términos de incremento de las brechas de género que lo que se observa hoy en día. Esto también significa que el riesgo de profundizar la división sexual de trabajo en el hogar es todavía más alto.

Es necesario tomar en cuenta que la emergencia de nuevos tipos de trabajo genera también nuevas formas de precariedad basadas en contratos atípicos, que puede derivar en mayores cargas de trabajo para las mujeres, tanto dentro como fuera del hogar. Se requiere, por tanto, identificar y analizar los cambios y sus incidencias, para poder responder a los desafíos que estos, eventualmente, plantearán.

En este marco proponemos lo siguiente:

- **Incorporar el tema de desarrollo productivo con enfoque de género como parte de la agenda ejecutiva del movimiento sindical.** Temas como el de la competitividad y productividad, el

rentismo y extractivismo, la falta de diversificación productiva, los desafíos de la Cuarta Revolución Industrial y un esquema de desarrollo sostenible, deben ser incluidos en la agenda de discusión. Es necesario visibilizar y generar debates en torno al desarrollo productivo y discutir cómo, a partir de él, se pueden generar empleos acordes con las expectativas y derechos de las mujeres y hombres. Debemos apuntar a generar empleos dignos, de calidad, con estabilidad y beneficios sociales; debemos encontrar maneras de mejorar los salarios de una forma sostenible y equitativa, logrando igual salario por igual trabajo; debemos luchar contra la precarización, insalubridad, violencia y acoso en el ámbito laboral. Esto implica mejorar la distribución de la riqueza, la capacidad de competir de nuestra Industria, minería, agricultura, textiles y turismo entre otros sectores, con una educación transformadora, como herramienta principal del cambio, pero también con políticas públicas que provean salud de calidad y calidez, que no sean neutrales a las condiciones económicas, sociales y culturales que enfrentan las mujeres, sino que más bien las tomen en cuenta y permitan disminuir las brechas que de ellas surgen.

- **Reconocer, visibilizar y remunerar el rol de las mujeres como agentes económicamente productivas.** Es preciso reconocer y visibilizar la importancia de nosotras las mujeres como agentes económicamente productivas y como actrices políticas, cuestionando el modelo actual de la división sexual del trabajo. Esto implica reconocer que el trabajo del hogar genera riqueza y apuntar a remunerarlo. Significa también cambiar las “políticas de bienestar” que se concentran en las mujeres como responsables exclusivas del trabajo reproductivo. Es preciso diseñar políticas públicas que no se orienten de modo exclusivo a influir sobre la situación de las mujeres, sino a ambos sexos, reconociendo que tanto mujeres como hombres son diversos. Esto significa cuestionar las propias bases de las políticas de desarrollo, que hasta ahora han sido “neutrales” al no reconocer

las diferencias que enfrentan los sexos a la hora de insertarse al ámbito educativo, laboral y social.

Todo esto, además, debe darse de una manera urgente, ya que las formas de organización del trabajo están cambiando de forma acelerada: la propia concepción de trabajo se ha modificado; existe mayor flexibilidad, cambian las nociones de estabilidad laboral y ya no se habla solamente de empleo sino de trabajo, en general.

A la par de lo anterior, se debe apuntar a **remunerar el trabajo de cuidados**. Proponemos trabajar para dotar de rentas de jubilación a las amas de casa como forma de materializar el reconocimiento y visibilización del aporte económico que implica el trabajo de cuidado de la vida.

- **Representar intereses de sectores no sindicalizados:** tanto del sector informal como de sectores que surgen de la nueva realidad del trabajo.
  - Identificar estrategias para representar intereses de personas no asalariadas, particularmente del sector informal; esto atañe específicamente a las mujeres porque constituyen aproximadamente 80% del mercado informal. Es indispensable tomar medidas al respecto.
  - Se debe representar los intereses de los nuevos tipos de trabajadores y trabajadoras que surgen en el marco de la Cuarta Revolución Industrial que actualmente no están sindicalizados (trabajadores y trabajadoras de Mi Teleférico, por ejemplo). Otro tipo de trabajadores y trabajadoras que emergen de esta nueva realidad enfatizan su desarrollo personal e individual y valoran su independencia y un uso más libre de su tiempo.
- En el marco de la Cuarta Revolución Industrial y sus efectos, establecer estrategias de negociación entre trabajadores/

trabajadoras – Estado – empresas que incluyan, al menos, los siguientes elementos:

- **Iniciar procesos de cualificación/capacitación permanente de trabajadores y trabajadoras, en alianza con universidades y centros de formación, atendiendo los nuevos requerimientos del mercado de trabajo.**

Planteamos que estos procesos sean implementados de manera equitativa, para que las mujeres puedan ser formadas y empleadas en áreas usualmente ocupadas por hombres y reciban, en consecuencia, una remuneración equitativa y acorde con el trabajo que desarrollen. Nos referimos particularmente, aunque no exclusivamente, al área tecnológica. La formación en emprendimiento también resulta fundamental. Proponemos identificar qué sectores del movimiento sindical tienen mayor urgencia para ser formados. Con el fin de garantizar un acceso paritario a los procesos formativos, planteamos que estos se desarrollen en horarios de oficina y con declaratoria de comisión. Demandamos además que, a la par de la capacitación, se pueda contar con el equipamiento tecnológico necesario en los lugares de trabajo para poner en práctica esos nuevos conocimientos (especialmente en el sector del magisterio).

En paralelo, el movimiento sindical puede plantear el debate en torno a qué aportes están haciendo las universidades e institutos de formación superior, para enfrentar los retos que trae consigo la Cuarta Revolución Industrial. ¿Se están adaptando a la nueva realidad? ¿Cómo están preparando a los nuevos profesionales? ¿Qué otras carreras se debieran crear? Varias de las universidades nacionales continúan operando en el contexto antiguo, formando profesionales que no se adaptan necesariamente a las actuales demandas del mercado laboral, alimentando el subempleo. Ello torna urgente la “modernización” de las casas superiores de estudio. Se pueden generar alianzas estratégicas entre el movimiento sindical, las

universidades e institutos de formación superior para promover reformas que favorezcan a los actuales y futuros trabajadores y trabajadoras, en el marco del nuevo contexto.

- **Negociar políticas de incentivos para promover la contratación de mujeres y el incremento de la productividad laboral.** Proponemos negociar la otorgación de beneficios a empresas que contraten mujeres, como por ejemplo reducciones impositivas. También planteamos incentivos para promover el ascenso de mujeres a cargos jerárquicos (como por ejemplo el reconocimiento formal, a través de certificados, del conocimiento adquirido gracias a la experiencia profesional) y para mejorar la productividad de trabajadoras y trabajadores.
- **Negociar desplazamientos.** Proponemos que se negocien nuevas ubicaciones para las personas desplazadas por el cambio tecnológico, impulsando la formación de los nuevos perfiles requeridos por el mercado (en alianza con las universidades e institutos de formación superior y a través de la incidencia en políticas públicas). Asimismo demandamos que en las desvinculaciones se tome en cuenta la perspectiva de género y el criterio de paridad para que sean tanto hombres como mujeres que se queden, aunque se refiera a trabajos que tradicionalmente son ocupados por hombres. Asimismo, que en las reubicaciones se tome en cuenta por igual a hombres y a mujeres.

### 3.3. Participación plena de las mujeres en el movimiento sindical

#### a) Contexto

Este eje temático se refiere a la promoción de una participación plena, paritaria y en condiciones equitativas, de hombres y mujeres, en la vida sindical. Ello conlleva la superación de las barreras políticas, normativas, sociales y culturales que dificultan el acceso, la

participación y la permanencia de mujeres en los diferentes espacios nacionales, departamentales, regionales y sectoriales de la estructura sindical, particularmente los de representación y decisión.

En la actualidad existe un marco legal, internacional y nacional, que reconoce y garantiza el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres, incluyendo la potestad de participar, en condiciones de equidad, de los espacios públicos de poder y decisión. Los instrumentos normativos internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa Plurinacional están constitucionalmente reconocidos (Art.13 de la CPE), tienen rango de ley y son de cumplimiento obligatorio. En el anexo 2 del presente documento se encuentra la lista de declaraciones, convenciones, protocolos, cartas, conferencias, entre otros, que reconocen, protegen, garantizan y promueven los derechos políticos de las mujeres.

A nivel nacional, a partir de la promulgación de la nueva Constitución Política del Estado (2009), son también diversas las normas que reconocen y garantizan los derechos políticos de las mujeres (estos reconocimientos son el resultado de normas y luchas sociales anteriores que tuvieron un carácter decisivo):

- **CPE: El Estado se sustenta, entre otros,** en los valores de “igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación” (Art. 8); la forma de gobierno adoptada es “democrática, participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres” (Art.11); todas las ciudadanas y ciudadanos “pueden participar en la formación, ejercicio y control del poder político. La participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres” (Art.26); los principios que rigen la organización territorial incluyen equidad de género (Art.270). En los artículos 13 y 14 se prohíbe y sanciona toda forma de discriminación en razón de sexo. En el artículo 51 se señala que el Estado respeta el principio de democracia sindical. Se establece también la igual participación en la elección de asambleístas nacionales (Art.147)

y de otros cargos públicos (Art 210), y la aplicación del principio de paridad en la conformación de asambleas departamentales (Art.278).

- **Leyes del Órgano Electoral Plurinacional (2010), del Régimen Electoral (2010) y de Organizaciones Políticas (2018):** Reconocen el ejercicio de los derechos políticos en equivalencia de condiciones entre mujeres y hombres; establecen los criterios obligatorios de paridad y alternancia para la postulación a cargos y conformación de instancias de poder público e instan a las organizaciones políticas a aplicarlos en múltiples dimensiones. Se prevén sanciones ante incumplimientos.
- **Ley N° 45 contra el racismo y toda forma de discriminación (2010):** Protección contra discriminación por género; n° 243 contra el acoso y la Violencia Política hacia las mujeres (2012): prevención, atención y sanción de acoso/violencia política hacia mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función política; N°348 para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (2013): prevención, atención, protección de mujeres en situaciones diversas de violencia.
- **Ley 1096 de Organizaciones políticas (2018):** Incluye, entre otras disposiciones, la Democracia paritaria y el Régimen para la despatriarcalización, promoción de la paridad e igualdad de oportunidades.

En el ámbito sindical existen también instrumentos normativos y de gestión que reconocen la importancia de la participación de las mujeres e instan a hacerla efectiva. Antes de mencionarlos, es necesario volver a señalar que la propia Constitución se refiere al respeto, por parte del Estado, de la democracia sindical. Una democracia que no incluya efectivamente a las mujeres, no es democracia<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> En el “Decálogo de la Democracia Sindical” (2018), documento elaborado participativamente por hombres y mujeres pertenecientes al movimiento sindical, la equidad de género figura como uno de los principios inherentes a la democracia sindical.

- **Plan de acción sindical para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Central Obrera Boliviana (COB) (2010):** Principios, demandas y propuestas en favor de las mujeres trabajadoras, incluyendo la promoción de la participación sindical.
- **Resolución N° 15 del Congreso de Tupiza de la COB (2016):** Resuelve recomendar, a las instituciones afiliadas a la COB, aplicar la Constitución Política del Estado, incluyendo la equidad de género, en todas sus instancias orgánicas. Esto implica adecuar los estatutos orgánicos a lo establecido en la CPE.
- **Plan estratégico de la Central Obrera Boliviana (2017):** cuenta con seis ejes temáticos, uno de los cuales se refiere a la equidad de género. Además, se señala que dicho principio debe ser transversal al resto de los ejes temáticos.
- **Tesis Política del Congreso Ordinario de la COB de Santa Cruz (2018):** Señala que “no hay democracia sin la participación de la mujer”.

La puesta en práctica de elementos consignados en los instrumentos normativos internacionales y nacionales que se mencionaron en las páginas anteriores ha permitido alcanzar algunos avances. Uno de ellos es la incorporación efectiva del principio de paridad y alternancia en las listas de candidatos de las organizaciones políticas, que se ha traducido en el acceso de más mujeres a espacios de decisión pública, como la Asamblea Legislativa Plurinacional, que se constituye en uno de los ejemplos más emblemáticos. Sin embargo, queda mucho camino por avanzar; la participación de las mujeres continúa siendo limitada en la mayoría de los espacios políticos, más aún si se trata de ámbitos donde se toman decisiones. Y el Movimiento Sindical no es la excepción.

A pesar de la existencia de un denso marco normativo que respalda la necesaria y urgente participación paritaria de las mujeres, nos

encontramos en condición de subrepresentación en la mayoría de los espacios sindicales y permanecemos excluidas, particularmente, de los núcleos de poder. Como se apunta en nuestro documento político: “Si bien existe participación de mujeres en las organizaciones sindicales afiliadas a la COB, esta es mínima”<sup>5</sup>. De acuerdo con las estadísticas de la Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (2012), el 90% de las dirigencias sindicales del Comité Ejecutivo Nacional están ocupadas por hombres y solo 10% por mujeres<sup>6</sup>. Lo que ocurre en los otros sectores e instancias del movimiento sindical es similar. Así, “la estructura actual de representación sindical en Bolivia, empezando por la COB, constituye sin duda un espacio de poder y de toma de decisiones desigual, y además no hay un espacio de representación oficial de las trabajadoras”<sup>7</sup>. Las pocas mujeres que sí logramos participar activamente nos vemos muchas veces enfrentadas con un ambiente hostil, donde incluso somos víctimas de acoso y violencia política.

Esta situación de desigualdad que persiste tiene una diversidad de causas, entre ellas que no todos los instrumentos legales sindicales se han adaptado a lo que establece el marco normativo presentado anteriormente, tampoco existen los mecanismos para lograr una aplicación efectiva de las leyes, ni se cuenta con instancias orgánicas que se ocupen de velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres. Sin embargo, uno de los motivos de fondo es que no se están transformando las estructuras culturales que asignan roles determinados a las personas en función del sexo: no se están alterando las bases de la división sexual del trabajo. Como se señala en un reciente informe de la OIT<sup>8</sup>, “mientras la presión social siga obligando a las mujeres a ser las principales cuidadoras y a los hombres

---

<sup>5</sup> Documento político de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia (2016), p. 12

<sup>6</sup> Norka Ivonne Ramos Flores (2012). Mujeres en transformación social. Participación de la mujer en el ámbito político sindical.

<sup>7</sup> Documento político de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia (AÑO) p. 12

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos. (Resumen ejecutivo) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_674751.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_674751.pdf)

a trabajar jornadas más largas a cambio de una remuneración como los principales proveedores, las mujeres no podrán reducir su carga de trabajo en el hogar, ni aumentar sus horas de trabajo remunerado (...)", ni aumentar su participación en espacios políticos.

## b) Propuesta

Frente al panorama anterior proponemos concretamente:

- **Participación plena de las mujeres en todos los espacios de representación y decisión de la estructura sindical.** Participación paritaria (50%) en la COB, COD y COR y participación proporcional a nivel de sectores.
  - Cumplir los instrumentos internacionales, la Constitución Política del Estado y sus normas derivadas, que conminan a respetar los derechos políticos de las mujeres y a promover la equidad y paridad de género.
  - En cumplimiento de la resolución n°15 del congreso de Tupiza y la tesis política del Congreso de Santa Cruz; adecuar los estatutos sindicales a lo que establecen la CPE y las leyes. Particularmente, proponemos participación paritaria (50%) de mujeres en las instancias de representación y decisión en la COB, las COD y COR, y participación proporcional en los espacios de representación y decisión de los sectores que conforman el movimiento sindical.
  - Proponemos también incluir mecanismos que eviten modificaciones estatutarias arbitrarias que impliquen un retroceso en lo avanzado a favor de las mujeres, como el "principio de progresividad"<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Principio que establece que "los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente" (Mancilla Castro, 2015: 83) <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n33/n33a4.pdf>

- Retomar el “Plan de acción sindical para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Central Obrera Boliviana” e iniciar acciones orientadas a su implementación efectiva.
- **Promoción de encuentros de mujeres.** Es útil para el movimiento sindical que las mujeres tengan un espacio periódico para reunirse, hablar de los temas/problemas que les competen, construir propuestas, entre otros. Estos encuentros podrían realizarse antes de cada Congreso, como espacios para lograr aportes e ideas que beneficien al movimiento sindical en su conjunto.
- **Creación, dentro de la estructura nacional, departamental, regional y sectorial sindical, de la Comisión de la Mujer Trabajadora.** Esta comisión está contemplada en los estatutos de la COB y proponemos su reactivación de manera que cada instancia sindical cuente con ella. No deseamos comisiones aisladas para tratar “cosas de mujeres” pues concebimos que estas también son asuntos que competen al Movimiento Sindical en su conjunto, en el entendido de que “lo personal es político”. En este marco, proponemos que la Comisión tenga las siguientes funciones:
  - Politizar temas que conciernen a las mujeres y abogar por su tratamiento a nivel ejecutivo.
  - Incidir en la transversalización del enfoque de género en las políticas institucionales.
  - Velar por el diseño, implementación y cumplimiento de las políticas de formación con enfoque de género. Garantizar acceso de las mujeres a los programas de formación.
  - Diseñar, representar y canalizar puntos de vista y propuestas desde y para las mujeres en toda la estructura del Movimiento Sindical.

- Convocar, articular y promover la participación de mujeres en espacios de representación y decisión sindical.
- Fomentar el interés de las mujeres para participar
- Socializar normas sobre los derechos de las mujeres y exigir su cumplimiento.
- Efectivizar la instalación de guarderías
- Coordinar elaboración de estadísticas sobre mujeres
- Impulsar la democratización de las tareas de cuidado proponiendo mecanismos que la hagan realidad en la práctica.
- Acompañar procesos en casos de discriminación, acoso y violencia política.

Consideramos, sin embargo, que tales mecanismos para incorporar más mujeres a la estructura sindical resultan insuficientes si no se acompañan de medidas que nos garanticen la permanencia en ellos. No queremos ser las “últimas en llegar y las primeras en irnos”. Paralelamente al logro de la paridad democrática (principio que figura en las leyes) se debe impulsar la construcción de una democracia paritaria, es decir todo un andamiaje institucional y sociocultural que haga sostenible y efectiva la ocupación de nuevos espacios por parte de las mujeres.

Como señala nuestro documento político<sup>10</sup>, “las pocas compañeras que ocupan algún cargo, a menudo enfrentan la oposición de sus esposos, sus familias o incluso de su religión y cultura. Se reconoce que los bajos niveles de participación sindical de las mujeres, provienen del hecho de que ellas continúan siendo las responsables mayoritarias de la carga familiar y doméstica en paralelo a sus actividades laborales

---

<sup>10</sup> Documento político p. 14

y sindicales, lo que representa la doble y triple jornada”. Así, resulta indispensable comenzar a desmontar, a paso certero, los mecanismos que siguen fortaleciendo la división sexual del trabajo y el ejercicio de los roles tradicionales de género, que sitúan en posición de desventaja a las mujeres. Ello incluye, entre otros factores, la democratización del trabajo del cuidado. En este punto, proponemos:

- **Promoción de una paternidad plena y responsable:**
  - Ampliación de la licencia de paternidad
  - Organización de actividades familiares, con espacios exclusivos entre el padre y los hijos/as.
  - Apertura de guarderías, no sólo para que las madres lleven a sus hijos, sino también para que los padres puedan hacerlo.
  - Generación de espacios de debate sobre estereotipos, sobre los roles de hombres y mujeres, paternidad y maternidad, masculinidades, etc.

Asimismo, las condiciones para la permanencia de las mujeres en las dirigencias sindicales y otras instancias de decisión incluyen la promoción de ambientes colaborativos, respetuosos y libres de acoso y violencia política. En efecto, persiste el temor, en muchas mujeres, de participar en espacios usualmente reservados a los hombres, debido a que resultan hostiles.

- **Censo**
  - Finalmente, como sustento de la incorporación paritaria, o proporcional, de mujeres a los espacios sindicales, así como para identificar nuevas medidas que promuevan equidad; proponemos la realización de un censo nacional del Movimiento Sindical en su conjunto.

### 3.4. Formación político-sindical con enfoque de género

#### a) Contexto

Una política de formación sindical con enfoque de género se refiere al diseño de un marco de parámetros que orienten todas las actividades de formación a implementarse en el ámbito sindical, que apunten a visibilizar y reflexionar sobre las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, en busca de mayor justicia social. Una política se asume desde los niveles más altos de decisión y cruza todos los momentos e instancias de diseño, ejecución y evaluación de los programas de formación.

Consideramos que el movimiento sindical está actualmente en crisis. Se percibe una falta de liderazgo, compromiso y convicción en las y los afiliados; existe intromisión político partidaria en algunas de las dirigencias, lo que debilita internamente al sindicalismo; trabajadores y trabajadoras no están cohesionados y no hacen prevalecer sus derechos laborales frente a comportamientos de empleadores que no respetan las leyes; hay sectores laborales que no están siendo representados sindicalmente; el movimiento sindical no está incorporando efectivamente las problemáticas y desafíos de las mujeres trabajadoras; no se está tomando posición frente a la crisis ambiental y frente a los desafíos del futuro del trabajo, entre otros elementos.

Debido a que el conocimiento es indispensable para la transformación de la realidad, la formación político-sindical, guiada por una política adecuada, es una herramienta central para abordar y enfrentar los problemas mencionados.

En la actualidad, uno de los principales espacios de formación sindical es la denominada “Escuela de Formación Político-Sindical”, con contenidos diseñados e impartidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Asuntos Sindicales (DGAS), con el apoyo de la Vicepresidencia del Estado

Plurinacional y en coordinación con la Central Obrera Boliviana. De acuerdo con la DGAS, con esta escuela “se busca contribuir a la ideologización y politización de los líderes sindicales y fortalecer, de este modo, sus organizaciones sindicales”<sup>11</sup>. En la página web de la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL) se señala que esta escuela tiende a “defender el proceso de cambio”<sup>12</sup>. Algunos de los temas que se abordan en este espacio son “Historia crítica del movimiento sindical hasta 1952”, “Bases y fundamentos del Sindicato en Bolivia”, “Democracias y democracia intercultural”<sup>13</sup>, “Objetivos y avances del Proceso de Cambio” “El paradigma del Vivir Bien”, “Proceso de descolonización en el Estado Plurinacional”<sup>14</sup>, entre otros.

Existen otros espacios de formación, de distinta naturaleza (cursos, talleres, seminarios, charlas, etc.), que se van realizando en coordinación con diversas instituciones. Un ejemplo son las actividades organizadas entre la OIT y la COB en torno a distintos temas<sup>15</sup>, o nuestra Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, que se constituye en un espacio permanente de crecimiento personal y desarrollo profesional.

Consideramos que, en el esquema actual de formación político sindical, existen algunas dificultades y desafíos que atender: no se está incorporando, en todos los casos y de manera transversal, el enfoque de género a los contenidos; no existen mecanismos para asegurar un acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de formación; el conocimiento impartido se enfoca en las dirigencias y, por lo general, no llega a las bases; los contenidos están ideologizados/partidizados y no se está realizando un análisis sistemático de coyuntura que permita conectarnos con la realidad actual.

---

<sup>11</sup> <https://www.prensarural.com.bo/portada/arranca-escuela-de-formacion-politico-sindical-en-chillimarca/>

<sup>12</sup> <http://www.comibol.gob.bo/index.php/24-noticias/inicio/309-inician-escuela-de-formacion-politico-sindical-en-huanuni>

<sup>13</sup> <https://www.prensarural.com.bo/portada/arranca-escuela-de-formacion-politico-sindical-en-chillimarca/>

<sup>14</sup> <https://mintrabajo.gob.bo/index.php/comunicacion/384-la-paz-escuela-de-formacion-politico-sindical-analizar-el-vivir-bien-y-el-proceso-de-descolonizacion-sindical>

<sup>15</sup> [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_245541/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_245541/lang-es/index.htm);

[https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_633528/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_633528/lang-es/index.htm)

## b) Propuesta

En primera instancia, deseamos aclarar que no se trata de una propuesta para formar solamente a mujeres del movimiento sindical. Consideramos que son medidas que deben integrarse transversalmente a los espacios de formación existentes, así como a otros que eventualmente puedan crearse, que están dirigidos a todos los miembros del sindicalismo. Así, proponemos el diseño de una política de formación político-sindical con enfoque de género.

Como ya se dijo anteriormente, una política es un marco de referencia que guía y dirige todas las actividades de formación; es una decisión que se toma en los niveles más altos, se expresa por escrito, y se aplica a todas las instancias institucionales involucradas y a todas las etapas del proceso de formación: diseño, implementación y evaluación. No es algo que se adopte parcialmente en cada área. Nuestra propuesta apunta a que dicha política esté reflejada en una resolución expresa que tenga las siguientes características:

- **Liderazgo:** La Central Obrera Boliviana, a través de la Secretaría correspondiente, debe liderar el diseño de la política de formación en cuanto a la definición de contenidos y metodología, la implementación de los procesos de formación y su evaluación.
- **Presupuesto:** Financiamiento del Ministerio de Trabajo, además de fondos propios de los distintos niveles y sectores que conforman el movimiento sindical.
- **Coordinación** interinstitucional: Se pueden establecer actividades formativas en coordinación con otras entidades públicas, privadas, académicas o de cooperación internacional, resguardando en todos los casos el respeto a la política de formación de la COB y el principio de no injerencia ideológico-partidaria.
- **Destinatarios y destinatarias:** La formación político sindical

debe llegar a toda la estructura nacional, departamental, regional y sectorial del movimiento sindical, incluyendo dirigencias altas, medias y bases. Se debe garantizar, en todos los casos, la participación paritaria sostenible de hombres y mujeres a nivel de la COB, las COD y COR (50%), y la participación proporcional de mujeres (en función de la cantidad) a nivel de sectores en los procesos de formación. Estos criterios deben establecerse desde las convocatorias a los cursos.

• **Condiciones para la realización de los procesos formativos:**

Para garantizar la participación paritaria y proporcional (según el caso) de mujeres y hombres en los cursos, talleres, seminarios, etc. se deben generar una serie de condiciones. Proponemos:

- Que las mujeres que hayan concluido su período de baja de maternidad tengan acceso preferente a los procesos de formación.
- Que las actividades formativas se realicen en horarios de oficina y con declaratoria en comisión desde el Ministerio de Trabajo.
- Que se cumpla la ley y se instalen guarderías para que, tanto mujeres como hombres, puedan dejar sus hijos e hijas a cargo de especialistas mientras se desarrollan las actividades formativas.
- Modalidades: La formación político sindical puede llevarse a cabo en las modalidades virtual, semipresencial y presencial.
- Contenidos: En función de los requerimientos formativos de cada nivel de la estructura sindical, se pueden diseñar programas de formación básica, media y avanzada. Estos programas deben estar destinados a promover el pensamiento crítico de las y los afiliados y deben incorporar, indefectiblemente y en todos sus componentes, el enfoque de género.

El enfoque o perspectiva de género es un *lente* con el que miramos la realidad y al mismo tiempo una *herramienta* para transformarla. Es un lente que nos permite observar que hombres y mujeres somos diferentes, que tenemos vivencias cotidianas diferentes, y que, por tanto, las dinámicas políticas, sociales, económicas, culturales y ambientales, tanto históricas como actuales, tuvieron/tienen un impacto diferenciado en unos y en otras. Y que esas diferencias han significado, y continúan significando, que las mujeres se encuentren en situación de desigualdad y desventaja frente a los hombres. La perspectiva de género apunta no solo a analizar y comprender estas realidades distintas y desiguales, sino también a transformarlas, buscando generar equidad entre hombres y mujeres: en ello radica su carácter de herramienta.

Concretamente proponemos una formación que tenga como objetivos la capacitación, la investigación y el fortalecimiento institucional, incorporando la perspectiva de género de las siguientes maneras:

- **Incorporación transversal.** Planteamos una formación integral y actualizada en diferentes áreas del conocimiento y temáticas: áreas sociopolítica y socioeconómica; análisis de coyuntura; liderazgo; historia, teoría y práctica sindical; legislación sindical; derechos laborales; diálogo y negociación; crisis climática; actualización tecnológica; tecnología y futuro del trabajo, entre otras posibles. Planteamos incluir, en estos y cada uno de los temas que se aborden en el marco de la formación político sindical, el lente de género. Esto implica, al menos, buscar/construir y compartir datos diferenciados por sexo; analizar las condiciones e impactos diferenciados de cada tema en hombres y mujeres; analizar los roles que desempeñan hombres y mujeres en el momento o circunstancias que se estudia; reflexionar en torno a las formas en que se puede transformar la desigualdad. Por ejemplo, al hablar de la historia del sindicalismo, será fundamental hablar también de la historia de la Federación Obrera Femenina (FOF) y su rol en el movimiento sindical. Estos elementos deben incluirse

en todo el ciclo de la formación: el diseño de los programas, su implementación y su evaluación. Ningún tema es neutral.

- **Incorporación específica.** Además de lo anterior proponemos, paralelamente, incluir en los programas formativos temas directamente vinculados con la temática de género: teoría de género; cultura sindical y género; violencia política; división sexual del trabajo/trabajo del cuidado y su repercusión en las oportunidades de las mujeres; derechos laborales y brechas salariales; derechos humanos y derechos de las mujeres, entre otros posibles.
- **Otros elementos.** Otros elementos que proponemos es la inclusión efectiva de mujeres en el diseño de los programas de formación y en el cuerpo facilitador/docente. Insistimos también en el hecho de que se garantice el acceso paritario y la permanencia de hombres y mujeres en todos los procesos formativos.

En suma, proponemos programas de formación sindical actualizados, que sepan leer el contexto actual: una realidad que está transformando las características del trabajo, una realidad marcada por la crisis climática y un contexto internacional y nacional que incluye cada vez más a las mujeres y asume que no es posible seguir prescindiendo de ellas.

## 4. Anexos

### Anexo 1 Distribución de las mujeres ocupadas por rama de ocupación (en número y porcentaje)

	1999	2006	2011	2016	1999	2006	2011	2016
Servicios y vendedores del comercio	383.078	437.776	599.394	689.704	27,5%	25,0%	29,9%	31,9%
Agricultura, pecuaria y pesca	496.526	600.097	531.488	613.208	35,6%	34,3%	26,6%	28,3%
Profesionales, científicos e intelectuales	68.151	142.545	218.898	220.463	4,9%	8,1%	10,9%	10,2%
Construcción, Manufactura, Extractivas	147.491	156.644	178.567	192.890	10,6%	9,0%	8,9%	8,9%
Empleados de oficina	58.631	89.082	90.253	102.510	4,2%	5,1%	4,5%	4,7%
Trabajadores no calificados	160.576	215.707	260.227	89.300	11,5%	12,3%	13,0%	4,1%
Dirección en la adm. Pública y empresas	18.819	21.355	36.771	36.773	1,4%	1,2%	1,8%	1,7%
Operadores de maquinaria	852	2.508	7.452	7.713	0,1%	0,1%	0,4%	0,4%
Técnicos y profesionales de apoyo	59.456	83.993	78.248	3.368	4,3%	4,8%	3,9%	0,2%
Fuerzas Armadas				0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
No sabe/No responde		218	207.941			0,0%	9,6%	
Total	1.393.580	1.749.707	2.001.516	2.163.870	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con datos de las Encuestas de hogares de cada año.

## Anexo 2

### Lista de instrumentos internacionales que reconocen y garantizan los derechos políticos de las mujeres<sup>16</sup>

<b>Instrumento</b>	<b>Contenidos</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos (AÑO)	Base del derecho internacional sobre derechos humanos.
Convención Interamericana sobre la concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1948)	Derecho a elegir y ser elegido/a no debe ser restringido por razón de sexo.
Convención sobre los Derechos Civiles y Políticos de la Mujer (1953)	Garantiza el derecho de las mujeres a la participación política con equidad.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Garantiza a mujeres y hombres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos (1966)	Se crea el Comité de Derechos Humanos para víctimas de violaciones de derechos del Pacto.
Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (1969)	Obliga a los Estados a respetar y garantizar el ejercicio de derechos y libertades sin discriminación, incluyendo la participación en asuntos públicos.
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979)	Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos en igualdad de condiciones con los hombres.
Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (1999)	Crea procedimiento de denuncia de actos de discriminación hacia la mujer en todas sus formas.
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la	Prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer.

<sup>16</sup>Coordinadora de la Mujer (2016) ¡Paridad es ahora! Marco normativo favorable para nuestra participación política. [www.coordinadoradelamujer.org.bo](http://www.coordinadoradelamujer.org.bo)

violencia contra la mujer "Convención Belem do Pará" (1994)	
Carta Democrática Interamericana (2001)	Obliga a los Estados a promover la participación política de la mujer como elemento fundamental del ejercicio de una cultura democrática.
Otras declaraciones, conferencias y programas de acción	Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU: 1975,1980,1985,1995); Cumbre Mundial del Milenio (2000); Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (1994); Conferencia Regional de las mujeres de América Latina y el Caribe (convocada cada 3 años); Consenso de Montevideo sobre población y Desarrollo (2013).



MID







**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

 Alianza por la  
Solidaridad

Member of  
**act:onaid**