



GERMINA

RED de MUJERES TRABAJADORAS y SINDICALISTAS

AÑO III • La Paz, Bolivia

Boletín N° 10

SEPTIEMBRE DE 2011



CONTENIDO:

EDITORIAL

Gardy Costas
Viceministra de Igualdad de Oportunidades

Acoso Laboral en Bolivia
Dip. Ingrid Borzto Zabala

ACOSO LABORAL Primera parte
Rosario Baptista
Investigadora Independiente

**No más acoso, ni sexual, ni político
ni laboral, no más**
Cecilia Terrazas Ruiz
Coordinadora de Incidencia Política.
Católicas por el Derecho a Decidir/Bolivia

Fanny Gutiérrez
Ejecutiva de la Federación de Trabajadores
en Salud de El Alto
Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Miriam Calderón
Presidenta del Concejo Municipal de Atocha
Departamento de Potosí

Aldé Vidal
Responsable de Comunicaciones de la RMTS

3ra. Cumbre Social de Mujeres de Bolivia
Amalia Coaquira
Responsable de Coordinación de la RMTS
de Bolivia

Emma Flores Ibarra
Ejecutiva de maestras rurales-Sud-Tupiza
(Potosí)

Autobiografía

Rosario del Carmen Arez Pizarroso
Confederación de Trabajadores de Luz, Fuerza,
Telecomunicaciones, Aguas y Gas de Bolivia

Editorial

Las mujeres líderes que ocupan espacios en la toma de decisiones en el órgano Ejecutivo, Legislativo, en el ámbito municipal o sindical son el centro de atención de sus pares mujeres, de los hombres o de las personas a quienes representan.

Hoy en día y de manera creciente, las mujeres llegan a copar los espacios públicos; además realizan tareas en el ámbito privado pues la democratización de estas responsabilidades es solo un discurso. De esta manera, desarrollan ellas dos o tres ocupaciones diarias, y más allá de los problemas que esto representa en el uso y disposición de su tiempo, deben enfrentar otra serie de obstáculos con el desafío cotidiano de superarlos.

El acoso en sus diferentes formas, constituye uno de los principales problemas que afecta en su mayoría a las mujeres. En los lugares de trabajo, son muchos los casos de acoso laboral que enfrentan silenciosamente las mujeres y que generalmente provienen de un acosador hombre, compañero de trabajo, superior en jerarquía o de cualquier otro cargo. En Bolivia no se ha dicho mucho al respecto, ni desde organizaciones sindicales, sociedad civil ni desde el propio Estado; por ello recurrimos más allá de nuestras fronteras, para mirar la experiencia de otras organizacio-

nes sindicales que han incluido el tema en sus agendas, no solo como problemática de las trabajadoras, sino como tema que involucra a trabajadores y trabajadoras, cuestiona la solidaridad de clase y demanda garantías al Estado y los empleadores.

Los casos de acoso laboral en nuestro medio, dan cuenta de que son acciones destinadas a lograr que las mujeres se cansen y lleguen a renunciar al cargo que ocupan, o reciban insinuaciones indirectas o directas para minimizar el trabajo que realizan. Suponen en general, una presión psicológica intolerable, pero aun así las mujeres (con todavía pocas excepciones) no se atreven a denunciar públicamente sea por temor a las represalias, a quedarse solas, o porque no saben donde ir o porque definitivamente no hay dónde acudir.

En este número también queremos resaltar la participación de las mujeres en la III Cumbre Social de Mujeres de Bolivia, realizada en la ciudad de Cochabamba con el fin de construir una agenda conjunta entre mujeres representantes de diversas organizaciones sociales, sindicales, y otras, para hacer incidencia en leyes específicas y garantizar los derechos de las mujeres que están plasmados en la Constitución Política del Estado ■

Los psicólogos/as han definido al acoso laboral como toda conducta abusiva exteriorizada a través de gestos, palabras, actitudes, comportamientos que atentan por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, en la que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo¹. De igual manera, se asocia con el psicoterror laboral por ser una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantienen una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, esa persona abandona el lugar de trabajo trayéndole consecuencias incluso a nivel asistencial².

En Bolivia existe una propuesta para introducir el acoso laboral como capítulo en la reforma del Código Laboral.

deciden ejercer sobre otra(s) una violencia psicológica extrema a través de varias actuaciones, al menos una vez por semana durante un tiempo prolongado de más de seis meses, con el propósito de conseguir aislamiento en relación al grupo, así como la pérdida de su autoestima personal y de su reputación profesional.

El acoso laboral en inglés “*mobbing*” traducido de manera correcta al castellano es acoso psicológico y no acoso moral. En todo caso debería decirse inmoral, ya que posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador y la trabajadora, como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral³.

Como su nombre lo indica el acoso laboral se produce en el lugar de trabajo, un espacio donde existe la relación laboral entre una o varias personas. El acoso laboral se caracteriza por ser un conflicto asimétrico entre dos partes (agresor/a - víctima), y de la cual existe una diferencia de poder (social, económico, físico y psicológico) entre los sujetos intervinientes, en el que la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior en relación a la de la trabajadora o trabajador hostigado⁴. Desde este punto de vista, el acoso laboral

es ejercido en varios sentidos que apuntan a las siguientes direcciones:

- a) **Vertical:** Es el hostigamiento por unos/as subordinados/as sobre el jefe/a u otros de jerarquía inferior. La persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y, por algún motivo, la víctima le resulta una amenaza. La presión deriva básicamente de la unión del sujeto activo con otros compañeros/as sometidos/as jerárquicamente. De igual manera se da el hostigamiento de un jefe o jefa sobre una o varias personas subordinadas.
- b) **Horizontal:** Es el hostigamiento por unos/as trabajadores/as sobre otros/as a su mismo nivel. En este caso, el ataque puede darse por problemas personales o bien, porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. La presión procede no de una diferencia de poder dentro de la empresa y/o institución, sino de una mayor fortaleza psicológica personal o de la unión con otros/as compañeros/as. De igual manera, puede presentarse por la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, en las que son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento.
- c) **Mixto:** Se produce por la coexistencia de un doble acoso: horizontal y vertical. Dicho en otros términos, se origina por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad tanto para el trabajador/a como para sus superiores.

En función de la gravedad de los efectos del hostigamiento laboral se distinguen tres situaciones:

- **Primer grado:** La persona agredida resiste el acoso y escapa del mismo.
- **Segundo grado:** La persona agredida padece de una incapacidad temporal impidiéndole incorporarse a su puesto de trabajo.
- **Tercer grado:** La persona agredida no se reincorpora a sus labores y requiere de un tratamiento especializado.

El acoso laboral es sancionado en muchos países latinoamericanos, porque es un abuso de poder que empieza con la discriminación que llega en muchos casos a ocasionar graves problemas físicos y psicológicos en las víctimas. En Bolivia existe una propuesta para introducir al acoso laboral como capítulo en la reforma del Código Laboral.

El acoso laboral se puede y se debe prevenir como una responsabilidad de las autoridades ya sea de una institución pública o privada. En cuanto a las obligaciones del empleador o

1 HIRIGOYEN, M., *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, 2001, pág. 19.

2 LEYMANN, H., *Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims*, Springer, New York, Vol. 5, núm. 2, 1990. LEYMANN, H., *Mobbing: Psychoterror am arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt, 1993. LEYMANN, H., *Mobbing: la persécution au travail*, Du Seuil, París, 1996. Cfr. MOLINA NAVARRETE, C., “Una «nueva» patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)”, *op. cit.*, pág.

3 PIÑUEL Y ZABALA, I., *Informe Cisneros V. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la Administración*, en <http://www.acosomoral.org/pdf/informeCisnerosV.pdf> [11-03-2009].

4 Sentencia del Juzgado Social núm. 2, de Iruña, Pamplona, de 24 de septiembre de 2001.

autoridad, de acuerdo con leyes analizadas se pueden distinguir las siguientes:

- a) Establecer y difundir un procedimiento interno
- b) Poner fin a la acción violenta.
- c) Reparar el daño laboral, material y moral.
- d) Responsabilidad solidaria en el pago de multas si es que en una propuesta fueran determinadas.
- e) Garantizar la confidencialidad y discrecionalidad del procedimiento.
- f) Garantizar la confidencialidad de la denuncia
- g) Que la víctima conserve o recupere su empleo.
- h) Establecer mecanismos internos de prevención o medidas preventivas.
- i) Adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores(as) condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. Informar sobre los principios de prevención; abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria; prevenir toda situación de acoso; prevenir y erradicar el acoso sexual; abstenerse de toda discriminación; evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador/a.
- j) Conductas ejercidas por el personal a su cargo si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedir las.
- k) Medidas para preservar la integridad psicofísica de las y los empleados en caso de que un particular cometa acciones de violencia laboral en contra del personal.
- l) Programas de prevención, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los conflictos, modos de re-

lacionarse con los compañeros/as, superiores y subalternos/as, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado.

Acoso Laboral y el Papel de los Sindicatos

Con el fin de evitar el riesgo del acoso laboral, o por lo menos minorarlo, sería deseable que se formara al personal de las empresas o instituciones, con el propósito de regular procedimientos para planificar la acción preventiva contra este riesgo psicosocial, para que de esta manera, se involucren los sindicatos, trabajadores/as y empresarios/as con el objeto que adquieran conciencia del mismo y lo prevengan. Otra herramienta para paliarlo sería la implementación de Códigos de Ética y de Conducta, el cual se le define como un documento que es confeccionado de manera voluntaria por una empresa o institución, en el que se plasman un conjunto de principios en el que se compromete unilateralmente a cumplir. Sería un buen instrumento para que el empleador/a adoptara nuevas conductas o respetara las existentes para incluir a los propios trabajadores/as, con el fin de evitar el florecimiento de conductas hostigadoras.

Otra forma de regular el acoso en el trabajo es a través de los convenios colectivos en el que puedan negociarse los mecanismos para evitar que se produzca en el centro de trabajo el acoso laboral.

Acoso Laboral en Bolivia

Dip. Ingrid Loreto Zabala

El acoso laboral, es el hostigamiento, es la acción que produce efectos de terror hacia una persona (trabajadora o trabajador), por parte de otra persona o grupo de personas cómplices, que buscan que la víctima o la persona afectada, rinda mal en su trabajo o lo abandone. En el peor de los casos, cuando existe resistencia por parte de la trabajadora o el trabajador afectada o afectado, el acoso laboral se puede convertir en una incidencia directa a la salud (física y psicológica) e incluso hasta provocar la muerte o suicidio de la persona afectada. Es más el acoso laboral puede también en muchos casos afectar al núcleo familiar de la persona acosada.

El acoso laboral se produce en ambientes de trabajo, en los cuales existe una relación laboral, ya sea de jefe(a) a subalterna(o), entre compañeras o compañeros de trabajo e incluso de subalterna(o) a jefe o jefa, dentro de una oficina, una empresa, un comercio o una institución pública. El acoso laboral se produce cuando una persona, en complicidad (acordada o no) con otros u otras trabajadores(as) comentan mal

de la persona acosada laboralmente; le bromean de mala forma; la relegan a trabajos inapropiados a su competencia; amenazan constantemente; le obligan a realizar acciones inapropiadas e indignas; le exigen más que lo acostumbrado; le discriminan con el resto de las o



los funcionarios; incluso le obligan a pertenecer y ser fiel a una organización política. Este acoso laboral, busca como resultado el abandono del trabajador o trabajadora, para apropiarse del puesto de trabajo o para evitar el pago de beneficios y otros derechos laborales.

El acoso laboral debe ser sancionado, porque la Constitución Política del Estado reconoce a las bolivianas y los bolivianos el derecho al trabajo. En algunos casos son formas de discriminación, pero no en todos los casos.

Se debe prevenir el acoso laboral a través de una Ley Específica y su correspondiente Reglamento. El Estado debe propiciar una Ley y aprobarla en el menor plazo. Asimismo estas normas deben ser reconocidas en el nuevo Código del Trabajo que se está negociando.

Los sindicatos tienen la obligación de denunciar, hacer seguimiento y lograr que sean sancionados todos los casos de acoso laboral, desde el más mínimo hasta los más complejos. Sin embargo se requiere una norma específica en cual regirse y exigir el cumplimiento de las garantías constitucionales del derecho al trabajo que en ciertos casos son vulneradas por diversos tipos y formas de acoso laboral.

ACOSO LABORAL

Primera parte

“Es muy frecuente que la víctima de acoso laboral esté doblegada... paralizada por el temor a perder su empleo”

El acoso laboral es una forma de violencia, calificada como perversa por muchos especialistas, que consiste en una conducta abusiva, repetitiva y sistemática, mediante agresión psicológica o incluso física, que una o varias personas ejercen contra otra en el trabajo, dañan su dignidad con el objeto de intimidarla, quebrantarla y destruir su resistencia psicológica o su salud física, para eliminarla de su puesto de trabajo, aislarla del resto, disminuir su rendimiento laboral o degradar el ambiente en el que trabaja.

Se denomina también acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento en el trabajo o psicoterror (en inglés se denomina “mobbing”). Quien acosa suele ser una persona de jerarquía superior o igual que la persona acosada y generalmente cuenta con la complicidad, explícita o silenciosa, de otros miembros del equipo de trabajo.

El acoso laboral, al ser una provocación continuada, puede terminar por lograr la renuncia voluntaria o forzosa de la persona agredida, su traslado al interior de la institución pero en condiciones inferiores, o incluso puede generar una situación de incapacidad permanente. A veces el daño puede ser tan grande que la recuperación de la persona agredida puede durar mucho tiempo o incluso en casos extremos puede no llegar a recuperar nunca su capacidad de trabajo.

Se han identificado más de cuarenta comportamientos que se pueden calificar como acoso laboral:

- ✓ la evaluación sesgada del trabajo de la “víctima”,
- ✓ hacerle el hielo,
- ✓ sobrecargarla con todo el trabajo de manera malintencionada
- ✓ o al contrario, no asignarle ninguna tarea
- ✓ ordenarle tareas inútiles y absurdas,
- ✓ impedirle expresarse,
- ✓ menospreciarla personal o profesionalmente,
- ✓ llamarle la atención reiteradamente o realizar comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional,
- ✓ difundir rumores falsos sobre su capacidad profesional o su vida privada,
- ✓ tomar represalias, insultarla,
- ✓ hacer alusiones racistas o sexistas,
- ✓ agredirla físicamente,
- ✓ tratarla con expresiones injuriosas o ultrajantes,
- ✓ amenazas injustificadas de despido,
- ✓ burlarse de la apariencia física o la forma de vestir,
- ✓ hacer alusión a hechos íntimos,

- ✓ negarle de forma injustificada permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones.

El acoso laboral puede identificarse mediante la presencia de cuatro elementos fundamentales:

- a) Una persona que asume el papel de acosadora principal, generalmente con la suficiente autoridad jerárquica para organizar los mecanismos de acoso. Se la identifica como una persona que pretende ocultar su mediocridad, inferioridad o incompetencia frente a alguien de mayor capacidad profesional o carisma, maltratándola para anular a quien considera su rival, que generalmente no lo es en la realidad, dándole una característica de paranoia. También hay acosadores que buscan lograr la renuncia de la persona acosada y así eludir las obligaciones laborales frente a un despido unilateral, o aquellos que simplemente ejercen un poder narcisista sobre otra.
- b) La complicidad del resto del personal, que consciente del acoso, puede ayudar de forma activa o guardar un silencio encubridor que hace posible y exitoso el acoso laboral porque se abstienen de intervenir por complicidad implícita o para evitar represalias.
- c) La presencia del miedo, tanto en la persona que acosa como en quien es acosada a causa de diferentes motivos. En el acosador, es el miedo a ser descalificado y opacado profesionalmente, o la imposibilidad de encontrar motivos reales para prescindir laboralmente de la víctima. En la persona agredida, el miedo la paraliza, e incluso encubre la realidad sobre la magnitud del daño que le provoca el acoso, por lo que éste puede producirse durante mucho tiempo antes de que la persona reaccione o se anime a denunciarlo.
- d) La descalificación de la víctima, mediante mecanismos sutiles, a veces casi imperceptibles y difíciles de identificar, que logra posicionarla ante el resto como una verdad incuestionable, que justifica la violencia aplicada, que aparenta ser incluso provocada por la víctima o al menos consentida por ella, por su actitud pasiva originada en su situación de indefensión.

En principio, el acoso puede presentarse en cualquier entorno social como la familia, la escuela, la universidad, el trabajo, grupos sociales con diferentes características y objetivos o el ámbito político. El acoso laboral, que es el que ahora nos interesa, se produce en el lugar de trabajo a través de estrategias sutiles de índole psicológica que utilizan los acosadores, como la provocación continuada, que no deja rastro o

Rosario Baptista
Investigadora Independiente

huella, con las que se pretende mostrar a la persona acosada como alguien incompetente o conflictiva, de forma tal que el agresor no pueda ser acusado debido a lo difícil que es demostrar una agresión de este tipo. El acoso laboral, al producirse, siempre debe ser comprobable. A pesar de que puede llegar a utilizar tácticas muy sutiles y que las conductas de acoso llegan a tener un carácter clandestino, por no dejar excesivas huellas externas, ni contar con testigos dispuestos a revelar lo que han presenciado, el ámbito de la evaluación del acoso en el trabajo debe ser prioritariamente algo objetivo y no meramente subjetivo.

Muchas veces el acoso laboral aparenta producirse con la complicidad de la persona que lo sufre, como si ésta lo permitiera o como si fuera una persona débil o enferma, pero en realidad es que se encuentra indefensa debido al dominio que ejerce sobre ella quien está en posición jerárquica superior por lo que no dispone de mecanismos de defensa para actuar y protegerse de algo que en apariencia no está sucediendo. Es muy frecuente que la víctima de acoso laboral esté doblegada durante mucho tiempo, paralizada por el temor a perder su empleo.

Una de las formas más comunes de acoso laboral es el que se ejerce contra mujeres embarazadas, no con el fin de destruirla sino para lograr su renuncia, a fin de eludir el costo de la baja de maternidad, la inmovilidad por un año, la hora de lactancia y las licencias que normalmente la maternidad conlleva. Esta es una forma hasta ahora impune de vulneración a los derechos de maternidad. También cumple la función de mostrar un ejemplo de lo que le puede pasar a “la que se atreva a” quedarse embarazada. Es un tipo de castigo ejemplarizado que debe servir de aviso para otras mujeres que observan lo que le ocurre a la víctima, disuadiéndolas de quedar embarazadas.

Otros grupos frecuentemente acosados laboralmente son las personas que superan los 50 años (se conoce como “sanción de la edad”, con el criterio de que debe dejar espacio a los más jóvenes, se le atribuyen una mayor cantidad de errores de los que pudiera cometer porque se les considera poseedores de menos capacidades o menor adaptabilidad al cambio) y las personas en función pública (ya sea porque han sido impuestas por un grupo político, o porque no pertenece al partido gobernante, se busca su renuncia para reemplazarla por una persona de “confianza” de las autoridades en ejercicio o en el caso de las mujeres elegidas en cargos públicos mediante votación, para que “cedan” sus cargos a los suplentes, que por regla de alternancia debe ser un hombre).

continuará...

No más acoso, ni sexual, ni político, ni laboral no más

Cecilia Terrazas Ruiz

Coordinadora de Incidencia Política. Católicas por el Derecho a Decidir / Bolivia

Como muchas de las violaciones a los derechos de las mujeres, el acoso sexual también es invisibilizado, o visto como “algo natural”. Las insinuaciones, las miradas inoportunas y lascivas, los piropos fuera de lugar, son parte de este abuso de poder que se transforma en violencia sexual.

Y precisamente se conoce como abuso de poder pues son generalmente los jefes quienes abusan de su autoridad insisten en obtener ciertos “favores sexuales”, y recurren con mayor frecuencia al chantaje, y por ende al acoso, aprovechan que muchas mujeres por necesidad económica optan por no realizar una denuncia; y aunque se dan casos en hombres, son las mujeres en puestos subordinados las que corren más riesgo de acoso sexual.

¿Cómo podemos identificar una situación de acoso sexual?

Cuando se nos exige o nos chantajea un jefe o compañero, en nuestra condición de subordinadas, para que se le conceda favores sexuales con el fin de conseguir o conservar un trabajo o ciertos beneficios (aumento de sueldo, ascenso u otro). Este acto involucra violencia, injusticia, abuso de autoridad, y atenta contra la salud mental, los derechos sexuales, derechos reproductivos, así como la dignidad de las víctimas.

Algo que no debemos dejar de lado, y que debe interpelarnos como mujeres, es el hecho de que el acoso sexual se disemina en diferentes espacios, además del laboral, puede darse en ámbitos de estudio, en la calle, o en otros espacios como la policía, el ejército e incluso en las iglesias. Como en cualquier tipo de violencia, el acoso sexual

involucra diferentes situaciones y niveles, desde el leve que implica chistes, gestos libidinosos u otros, hasta el acoso frontal que abarca presiones físicas y psíquicas. Sin duda, todo esto tiene consecuencias para las víctimas: estrés, pérdida de autoestima, ansiedad, depresión, impotencia que llega incluso a enfermedades físicas.

Hasta hace una década, no se reconocía el acoso sexual. Actualmente, es un serio problema social que ha sido encarado por muchos países, disponiéndose para ello leyes para la protección de las víctimas y distintas medidas para

la protección de las mujeres. Bolivia no es la excepción a este asunto, pues hasta hace unos años, el promedio de denuncias diarias sobre acoso laboral involucraba entre 80 y 120 empresas tanto privadas como públicas. En nuestras manos está seguir peleando por la aprobación de normas que respalden nuestros derechos en este y otros temas. Actualmente existe un proyecto la ley contra el acoso sexual en espacios educativos y laborales, así como la modificación a distintos Códigos, entre ellos el Código Penal boliviano que debiera incluir el acoso sexual como un delito.

Finalmente, si bien no deja de ser cierto que las mujeres hemos sido educadas por la sociedad para aceptar y soportar en silencio una serie de humillaciones y vulneraciones, también es cierto que todos los días rompemos las barreras del miedo, y con estruendoso convencimiento decimos no más, respetemos los derechos de las mujeres, y como dice Patricia Karina Vergara, periodista mexicana, estamos aquí “exigiendo a gritos, la parte que nos corresponde del mundo”.

Algo que no debemos dejar de lado, y que debe interpelarnos como mujeres, es el hecho de que el acoso sexual se disemina en diferentes espacios, además del laboral, puede darse en ámbitos de estudio, en la calle, o en otros espacios como la policía, el ejército e incluso en las iglesias.

Fanny Gutiérrez

Ejecutiva de la Federación de Trabajadores en Salud de El Alto
Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Se define al acoso laboral como el abuso y persecución del empleador y jefes de unidad que vulneran el derecho del trabajador. El acoso afecta psicológicamente a las personas y en algunos casos una consecuencia puede ser la disgregación de la familia y la propia pérdida del empleo.

Por esta razón, es importante que los trabajadores tengan conocimiento de los derechos, estar organizados y acudir a nuestras entes sindicales. Para sancionar al acosador tiene que estar en el marco de las leyes nacionales e internacionales.



Miriam Calderón

Presidenta del Concejo Municipal de Atocha- Departamento de Potosí

Hay diferentes formas para definir el acoso laboral, por un lado, se recibe presiones psicológicas para que la mujer renuncie al cargo, o se le paga menos porque no valoran el trabajo ni capacidad de las mujeres, sin embargo, el acoso laboral no solo se da de un hombre hacia una mujer, sino también entre las propias mujeres porque no aceptan la capacidad que tienen sus pares para dirigir.

En el caso mío recibo el acoso laboral de parte de los concejales hombres porque no aceptan que una mujer sea Presidenta del Concejo Municipal, que ella las represente, sea la autoridad y por eso los hombres no quieren dar cuenta a las mujeres “quieren tener el comportamiento como en la casa”. Por otro lado, las mismas mujeres no ayudan, no hay ese apoyo entre mujeres para colaborar en la gestión pública. Las mujeres creen que un hombre sabe más de leyes y de todo y tampoco aceptan que otra mujer les mande y demuestre sus capacidades. Por esa razón, no pienso que el acoso laboral sea discriminación, esa palabra

es obsoleta, pienso que hay egoísmo, no aceptamos el trabajo que hace otra persona, no tenemos la capacidad de reconocer.

Para prevenir el acoso laboral en el caso de los concejos municipales, tienen que tener reglamentos específicos de acuerdo a la realidad de cada municipio, formar comisiones de ética y hacer alianzas, control con la población. La clave es aliarse con la base, con la gente, estar de cerca.

El acoso laboral tiene que ser sancionado en todos los niveles, para reforzar el tema tiene que haber una ley específica, a pesar que es difícil probar.

Los sindicatos están formados solamente de hombres, no hay mujeres o si las hay están en cargos de vocalías, no ocupan las carteras principales es fundamental conseguir que las mujeres tomen estos cargos principales para que las mujeres manejen de forma directa la función pública.



Las mujeres de diferentes organizaciones sociales y sindicales participaron en la **3era Cumbre Social de Mujeres de Bolivia**, realizada en Cochabamba, los días 24, 25 y 26 de julio de 2011, con la visión de participar en la construcción de un Estado Plurinacional más incluyente para las mujeres.

El 24 de Julio diferentes Ministerios expusieron en las áreas de: economía productiva y laboral, educación, salud, violencia en razón de género, ciudadanía y participación política y fortalecimiento institucional. En estos temas, las mujeres pidieron promover la inclusión y respeto a los derechos fundamentales, promover el acceso a mejores fuentes de trabajo y a los recursos naturales para que se pueda

Aidé Vidal

Responsable de Comunicaciones de la RMTS

trabajar en el área rural. En el área de educación lo imprescindible es erradicar el analfabetismo de las mujeres y posibilitar mayores oportunidades para que ellas estudien, se formen en ramas técnicas de educación sea formal o alternativa. En el área política, es fundamental cumplir con lo inscrito en la Constitución Política del Estado para que participen un 50% de mujeres y disminuir la discriminación. En el área de salud, las mujeres quieren ser más participativas para garantizar la adecuada atención de sus hijos y de toda su familia y recibir formación en nutrición, acceso a las políticas de salud y derechos sexuales y reproductivos.

Un problema que aqueja a las mujeres es la violencia y ellas quieren contribuir con la erradicación de la misma para una vida mejor con calidad, requieren programas integrales de atención para las víctimas de violencia de género y reforzar la protección policial.

Por otra parte, es importante promover en la participación ciudadana, mecanismos eficaces para el ejercicio de los derechos ciudadanos y asegurar el acceso de las mujeres para

que tengan documentos de identidad, certificado de nacimiento y puedan ser reconocidas como ciudadanas en nuestro país. Con esto se garantiza el incremento de la participación política sindical y llegar a puestos de representación con visión de género para otras mujeres.

Tampoco podemos olvidarnos que en lo sindical las mujeres todavía estamos en proceso de acceder a puestos de poder y decisión, uno de los puntos que solicitamos es la creación de la Secretaría de Género en la Central Obrera Boliviana. Las mujeres trabajadoras y sindicalistas con una mirada integral hacia nuestros derechos laborales queremos ser reconocidas como sujetos de producción y reproducción, las cuales aportamos a la economía del país, unas en trabajos formales y otras en el trabajo doméstico que debería ser reconocido por el Estado.

Este encuentro nos dejó ver que las mujeres contribuimos en todas las políticas del país, pero queremos una real inclusión y sentirnos representadas por otras mujeres que puedan defender nuestros derechos y visiones como mujeres bolivianas.

Amalia Coaquira

Responsable de Coordinación de la RMTS de Bolivia

El 25 y 26 de julio se realiza la 3ra Cumbre Social de Mujeres de Bolivia para consolidar la alianza de las organizaciones sociales de mujeres e incidir en políticas públicas y leyes, en coordinación con las mujeres que se encuentran en espacios en la toma de decisiones. En el encuentro participaron mujeres del área urbana y rural de los nueve departamentos de Bolivia.

En la inauguración estuvo presente la ex sindicalista minera, Domitila Chungara, quien señaló *“con toda justicia nos encontramos en este proceso, en el cual las mujeres poco a poco hemos perdido el miedo: a nuestro esposo a nuestros compañeros. Cuando por primera vez las mujeres se organizan en las minas es para acompañar al marido. Las mujeres como madres y esposas queremos un mundo mejor ustedes son las herederas de las luchas”*. Con estas palabras se dirigió a las mujeres de organizaciones sociales, sindicales, representantes de instituciones, autoridades nacionales y municipales presentes en la Cumbre.

En la Cumbre, se conforman seis mesas de trabajo para tratar diferentes temas que a continuación se presentan en una breve síntesis:

La organización de la II Cumbre Continental de Mujeres Indígenas, Originarias, Campesinas y de Organizaciones Sociales, se realizará el 25 de noviembre de 2011; otra mesa tuvo a su cargo, el seguimiento a Políticas Públicas para las Mujeres. En el marco del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, se acuerda la

necesidad de crear en el nivel nacional, gobernaciones y gobiernos municipales, direcciones y unidades de género; por otro lado, fortalecer las organizaciones sociales de mujeres para la defensa de sus derechos y luchar contra la violencia. En el régimen autonómico, se rescata que los

...la ex sindicalista minera, Domitila Chungara: señaló “...las mujeres poco a poco hemos perdido el miedo: a nuestro esposo a nuestros compañeros...”

municipios deben diseñar presupuestos sensibles al género y fortalecer o crear el Servicio Legal Integral Municipal allí donde todavía no existe; se propone que los gobiernos autónomos municipales destinen al menos el 5% de su presupuesto para la equidad de género y generacional. La mesa sobre la agenda normativa de género, prioriza que la Asamblea Plurinacional trate el tema del Código del Trabajo, la ley de derechos sexuales y reproductivos así como la ley contra el acoso y la violencia política en razón de género, la ley de inclusión laboral para las mujeres adultas, la ley del trabajador por cuenta propia, etc. entre otras. La mesa que tuvo a su cargo el análisis de la coyuntura, determinó la necesidad de que se cumpla con la paridad y alternancia en todos los

niveles: políticos, sindicales, partidario y organizacionales. En el área económica se concluye que es necesario eliminar la desigualdad para generar mejores oportunidades de empleo a las mujeres, tanto en los espacios públicos como privados. Respecto a la coyuntura cultural, se determina promover políticas públicas de prevención del alcoholismo como una forma de prevenir la violencia contra las mujeres. Respecto al fortalecimiento de la alianza de organizaciones sociales de mujeres por la revolución intercultural y la unidad, se elaboraron propuestas para la visión y misión de la alianza y se determinó que la sede sea rotatoria. Finalmente, en la mesa de la Madre tierra, soberanía alimentaria, mujer y agua, se acuerda crear un código de ética que posibilite la relación entre el discurso y la práctica de las organizaciones sociales como de las instituciones públicas. Las conclusiones de cada una de las mesas, se han considerado en la plenaria para su aprobación.



Emma Flores Ibarra

Ejecutiva de maestras rurales-Sud-Tupiza (Potosí)

Se entiende por Acoso Laboral a toda conducta que persiste y se demuestra, y es ejercida sobre un empleada(o) o trabajador por parte de un empleado, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

La víctima de acoso pierde gradualmente la fe y la confianza en sí misma, como consecuencia se ven afectados diferentes aspectos de su vida. Entra en un tipo de estrés creciente que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico que da lugar a una infinidad de afecciones o enfermedades somáticas

crónicas, que suelen conducir a la baja laboral, incapacidad temporal o incluso incapacitación permanente.

En el contexto boliviano existen casos de acoso laboral pero las personas que son intimidadas no se atreven a denunciar para no dañar su dignidad personal, familiar y social. Para sancionar el acoso laboral es necesario buscar espacios de socialización a los problemas encontrados en los responsables de ambas partes (acosador y acosada o viceversa). El responsable solidario es el que permite la actitud identificada, es decir, el empleador si el acoso es entre compañeros de trabajo.

El desafío de los sindicatos es insertar en su agenda esta problemática, hasta lograr la aprobación y plena vigencia de leyes que protegen a las trabajadoras y trabajadores.

Autobiografía

Rosario del Carmen Arce Pizarroso

Confederación de Trabajadores de Luz, Fuerza, Telecomunicaciones, Aguas y Gas de Bolivia

Nací en Tarija, el 30 de julio de 1956, trabajo en COSETT (Cooperativa de Servicios Telefónicos Tarija), surgió en esa institución e ingresé al Sindicato hace 26 años. Tengo tres hijos profesionales: un hijo arquitecto, mi otra hija contadora y la menor, licenciada en comercio exterior, estas tres joyas son el motivo de vivir y de lucha a diario. Siempre significaron lo más bello de mi vida. Tengo la dicha de compartir mi vida con mi señora madre que es otra persona bella.

Ser dirigente cuesta mucho a las mujeres, pero llegado el momento demostramos que somos fuertes y damos ejemplo de ser personas con principios leales a nuestras luchas...

De muy joven quedé sola porque nuestro Señor así lo dispuso, estuve felizmente casada y de esa unión son mis tres hijos. En mi vida privada, no tuve tiempo de pensar en mí, siempre supuse que lo primero, era la educación de mis hijos, el trabajo y la inclinación que tuve por el SINDICALISMO, cuento con el apoyo de mi familia que me alientan y a diario viven pendientes de mí.

El motivo por el que me encuentro en La Paz, es que acepté ser elegida en un Congreso Nacional para formar parte del Comité Ejecutivo de la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE LUZ, FUERZA, TELECOMUNICACIONES, AGUAS Y GAS DE BOLIVIA, es un orgullo poder representar a los trabajadores a nivel nacional desde el año 2009.

Desde el año 1987, estuve en la lucha por la igualdad de trato de mis compañeros, especialmente de aquellos que no se animan a tomar la palabra en las reuniones del Sindicato por temor a ser criticados; a partir de esa fecha fueron consecutivos los años que estuve en el sindicato, en diferentes carteras. El año 2003 ocupé la cartera de Secretaria de Relaciones en la FEDERACIÓN hasta el año 2005, para luego regresar el año 2007 al TRIBUNAL de HONOR hasta el año 2008; desde el 2009 a la fecha, desarrollé funciones en la CONTLFTAGB.

Como dirigente me tratan duro, en muchas ocasiones quise volver a mi ciudad, varias veces me sentí lastimada llegué incluso a las lágrimas. Pero toda esta lucha y con el solo principio sindicalista de defensa de los derechos que tenemos y de hacer que los compañeros comprendan que las mujeres tenemos la capacidad, la inteligencia y más que todo la transparencia para estar como dirigentes al igual que ellos, sin hacerles sombra mas al contrario compartir a su lado para el bien de los SIN-

DICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, me permitieron continuar.

Ser dirigente cuesta mucho a las mujeres, pero llegado el momento demostramos que somos fuertes y damos ejemplo de ser personas con principios leales a nuestras luchas y porque no decir también a nuestro Ejecutivo. Terminé manifestando que el diario vivir con los compañeros, el conocerlos personalmente, me hace pensar que es bueno poder salir adelante, los reveses e injusticias me dan más valor, y mirar al futuro que nosotras sí podemos representar con todas nuestras fuerzas a nuestras compañeras y compañeros.

Estaré cuantas veces sea necesario en defensa de nuestros derechos, gracias al apoyo recibido de las BASES y el SINDICATO, para poder estar en esta CONFEDERACIÓN.



**Red de Mujeres Trabajadoras
y Sindicalistas**

Celulares:

719 49469 • 735 08853

**Correo: redmts@hotmail.com
redmts@yahoo.com**

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de FESHLDIS

Noticias

CURSO

El 30 de junio, 1 y 2 de julio de 2011, se realizó en el municipio de Coroico un **Curso de Técnicas Básicas de Facilitación de Procesos Grupales**, dictado por la experta mexicana Fiorella Calderón, con el objetivo de proporcionar a las mujeres sindicalistas y algunas mujeres que se desempeñan en otros espacios, elementos básicos de facilitación de técnicas grupales para la incidencia de sus propuestas. Participaron mujeres líderes de diferentes sindicatos (Constructores Municipales, Trabajadores de Salud, COD, Trabajadores de Luz, Agua y Gas, COSSET, Maestros rurales y gremiales) de: Tupiza, Sucre, Trinidad, Tarija, Oruro y La Paz.

ALIANZA ESTRATÉGICA

La RMTS de Bolivia está gestionando una alianza estratégica con organizaciones de la sociedad civil, con miras a lograr la inclusión de propuestas concretas en relación al trabajo de las mujeres en la nueva normatividad laboral que se encuentra actualmente en proceso de negociación.