



# GERMINA

RED de MUJERES TRABAJADORAS y SINDICALISTAS

AÑO IV • La Paz, Bolivia

Boletín N° 13

MAYO DE 2013



## CONTENIDO:

### EDITORIAL

**“Se necesita realizar un trabajo integral, para que se haga efectiva su aplicación”**

Nelly Salguero

Secretaría de Actas de la Federación de Mercados de La Paz

**“Comité Impulsor Sindical”, una alternativa para comunicar, actuar e incidir**

Arnaldo Forty Montero Colque

Coordinador de Proyectos CENAC – Bolivia

**Economía del cuidado: el gran aporte de las mujeres**

Norka Ivonne Flores Ramos

(Ex dirigente nacional de la CONMERB)

**La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas frente al Acoso Laboral**

Sofía Ríos

Responsable de la RMTS

**Acoso Laboral:**

**“Esta experiencia vivida me fortaleció para que en un futuro pueda defenderme”**

Rosario Del Carmen Arez Pizarroso

Secretaría de Prensa y propaganda de la Confederación Nacional de Luz-Fuerza, telecomunicaciones, aguas y gas de Bolivia

**Medidas para el ámbito laboral en la Ley Integral para garantizar una vida libre de violencia a las mujeres**

**“Todo lo que viví, me motivó para seguir adelante”**

Dana Angélica Coea Sanku

Delegada a la Caja Nacional de Seguridad Social de la CONMERB

**“Las mujeres deben sentar presencia activa en la dirigencia sindical”**

Adolfo Montoya

Secretario de Educación y Cultura en la COB

**Reflexión para la acción**

Carmen Díaz Rojas

**Acoso Laboral en Argentina: Análisis desde nuestra realidad**

Norka Ivonne Flores Ramos

(Ex dirigente nacional de la CONMERB)

**Agenda Sindical 2013**

**Próximas actividades**

## Editorial

La idea de la Democracia Participativa y no excluyente comenzó con el pensamiento de las mujeres; en este proceso e historia, muchas no se visibilizaron pero dejaron semillas que con el tiempo fueron germinando.

Gracias a ello hoy nos encontramos en un país en el que estamos viviendo una realidad política con muchos logros normativos a favor de las mujeres; uno de ellos es precisamente la LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. Garantizar una vida libre de violencia contra las mujeres es construir una cultura de paz.

La ley Integral tiene un enfoque preventivo y educativo. Debe pasar por campañas, encuentros de socialización, sensibilización y concienciación; no es suficiente tan solo conocer la ley sino que es necesario “reconocerla” como importante y uno de los hitos que junto a otras medidas, marquen los cambios que la sociedad boliviana demanda. Esta Ley no es revanchista y tampoco está en contra el varón; sin embargo, se está confundiendo la aparente postura de privilegiar a las mujeres, con esa garantía de ellas por ser las más vulnerables requieren.

Un gran desafío para cambiar las estructuras mentales, institucionales, patriarcales y machistas es plasmar en la realidad hechos y actitudes concretas, que permitan que la violencia sea desterrada de nuestra sociedad y de la familia boliviana.

Tampoco es que la ley lo es todo, es como se dijo antes, un hito importante, sin embargo, debe ir acompañada de todo un paquete compuesto por planes, programas, construcción de institucionalidad de apoyo, campañas, sensibilización, etc. Un primer y urgente paso será la reglamentación sin que ello signifique que el trabajo termina ahí; el verdadero desafío es hacerla cumplir y toca a cada persona poner la ley en práctica en todo momento y lugar.

Nosotras como mujeres trabajadoras y sindicalistas sabemos que lo que tenemos que hacer de aquí en adelante implica grandes y pequeños cambios que tienen que empezar por nosotras mismas para después reflejar en la sociedad y en los espacios sindicales. Apostamos por la justicia social donde el ganador sean las personas, las familias, las comunidades y nuestra patria Bolivia.

## Ley contra la violencia:



Nelly Salguero  
Secretaria de Actas de la Federación  
de Mercados de La Paz

# Se necesita realizar un trabajo integral, para que se haga efectiva su aplicación

*La ley Integral que garantiza a las Mujeres una Vida Libre de Violencia es muy importante, ya que contiene disposiciones que especifican la prevención y protección a las mujeres que resultan ser las más afectadas. Se espera que su aplicación brinde apoyo a los derechos de las mujeres como seres humanos, que por mucho tiempo fueron atropellados y restringidos discriminatoriamente.*

La promulgación de la ley Integral no es suficiente debido a que si su aplicación no es adecuada y oportuna quedará como una ley más en las bibliotecas de nuestro país. Se necesita realizar un trabajo integral, para que se haga efectiva su aplicación; es necesario socializar con las mujeres, fortalecer los espacios e instituciones encargadas, formar y capacitar a los funcionarios públicos para una adecuada atención a las demandas y requerimientos que se presentarán. Paralelo a este trabajo se necesitarán espacios o refugios temporales para mujeres y familias que sufran violencia, apoyo psicológico para la superación de estas situaciones traumáticas y para su inserción laboral.

Esta ley no contempla aspectos importantes inherentes a las mujeres como la economía del cuidado, las costumbres y tradiciones culturales que ponen en desventaja a las mujeres. El acoso laboral, las escasas oportunidades de capacitación y superación profesional, los espacios de descanso, esparcimiento y recreación son adecuados a los tiempos y necesidades de los hombres al igual que las oportunidades laborales.

Uno de los desafíos para reducir y erradicar la violencia estructural contra las mujeres, se encuentra en la sensibilización y concientización social en el marco de la Ley Integral a través de los medios de comunicación masivos y accesibles a la población. En el ámbito educativo, las escuelas y colegios deben transversalizar en sus programas y contenidos, reflexiones, acciones y abordajes que tiendan a erradicar la violencia hacia las mujeres desde los niveles inferiores hasta los superiores.

También el sistema judicial debe capacitarse para agilizar y sancionar adecuadamente las situaciones de violencia, sin re victimizar o maltratar en el proceso a las víctimas, que ejercen sus derechos.

---

## “Comité Impulsor Sindical” ...una buena alternativa para comunicar, actuar e incidir

---

El proceso de las compañeras de la RED de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, analizando la problemática del ACOSO LABORAL en Bolivia y planteando una propuesta que alcance a todas las mujeres trabajadoras, es realmente valioso; determina desafíos que deberán ser abordados por las mismas mujeres trabajadoras, con mucha entereza y compromiso, pero también con estrategias claras.

El logro de la inclusión de artículos propuestos al interior de la Nueva Ley General del Trabajo, dependerá de la aplicación de las estrategias planteadas en el Documento de Propuesta, tanto a nivel de incidencia, como de acción – prevención y comunicación. Desde nuestra experiencia, creemos que la estructuración de un Comité Impulsor Sindical, sería una alternativa viable, puesto que la suma de organizaciones interesadas en el tema, podrían hacer fuerza para lograr el objetivo, sin que necesariamente sean parte de la RED de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas; en este sentido, nos referimos a organizaciones como las que se mencionan en las estrategias de incidencia: OIT, COB, CODEs, etc.

El esfuerzo realizado, en reunir a más de un centenar de mujeres a nivel nacional y haber desarrollado talleres departamentales y nacionales, con la participación incluso, de invitados internacionales de la PIT CNT (Uruguay) y UPCN (Argentina), denota mucho compromiso y arduo trabajo que responde a una necesidad de atender la problemática del ACOSO LABORAL, pero de una manera pragmática y legítima, desde las bases.

Estamos seguros que todo este esfuerzo plasmado en el Documento de Propuesta, tendrá un muy buen final; las organizaciones que trabajamos en pos de contribuir a mejorar las condiciones de trabajo digno de trabajadores y trabajadoras de nuestro país, sin duda nos sumaremos y apoyaremos su inclusión y posterior implementación.



Araldo Forty Montero Colque  
Coordinador de Proyectos CENAC - Bolivia

# “una anécdota que nos invita a la reflexión”

## Economía del cuidado, el gran aporte de las mujeres



Norka Ivonne Florng Ramos  
(Ex dirigente CONMERB)

gas y pancito, me apuré en preparar el desayuno, para que mis hijitos se vayan hartados y aseados a la escuela, además con sus tareas en orden, también tenía que limpiar la casa, lavar la ropa y dejar el almuerzo listo para servir en su hora a mi marido... porque él llega cansado pues de su trabajo y mi obligación es atenderle bien en la casa, es que como yo no trabajo... ¿y a usted comadrita cómo le está yendo?. Le cuento que yo también estoy sin hacer nada, es que es tan difícil conseguir trabajo, más bien aprovecho para lavar ropa por docena y tejer chompas a manera de descansar, por lo menos saco para el pancito”.

Me quedé absorta escuchando la conversación y todo su significado, cuando me di cuenta, estaba interviniendo en la charla de las caseras. Les pregunté si realmente ellas no hacían nada en sus casas: ¿No es trabajo lo que se hace para la familia?, ¿Cómo marcharía el hogar si realmente no haríamos nada? y a mí misma también me hacía algunas preguntas cuya respuesta la podía encontrar en la conversación que acababa de escuchar: ¿Por qué a las mujeres no cuesta valorar nuestro trabajo?

Otra realidad es la de las mujeres asalariadas o las que tenemos un empleo fijo; ese que sin ser trabajo digno en toda la dimensión de la expresión, nos demanda jornadas intensas y extensas, salarios de sobrevivencia, condiciones muchas veces deplorables y precarias, acoso laboral, desgaste físico y mental; sin embargo, seguimos haciendo el trabajo en nuestras casas para nuestra familia.

Si tuviéramos que cobrar por todo lo que hacemos en nuestros hogares, con seguridad el país nos saldría debiendo. La sociedad debe reconocer la labor no remunerada de las mujeres en el hogar, puesto que representa un gran aporte económico al país.

Un desafío que nos hemos planteado las mujeres sindicalistas es promover al interior del movimiento sindical, la reflexión acerca de la necesidad de democratizar las responsabilidades en el hogar, pues si bien queremos reconocimiento a estas tareas, apostamos también por la distribución equitativa de estas responsabilidades, bajo la garantía del Estado.

A nivel individual, las mujeres podemos iniciar los cambios en nuestros hogares, criando a nuestros hijos bajo pautas diferentes. Queremos y podemos fomentar más democracia en nuestros hogares.

Empecemos ¡YA! a plasmar los discursos en acciones para cambiar la concepción que tiene la sociedad sobre la economía del cuidado y el gran valor que tiene por ser uno de los mayores aportes a la economía de nuestro país: ¡¡LA ECONOMÍA DEL CUIDADO ES EL MOTOR QUE PONE EN MARCHA AL PAÍS!!

Por justicia social se debe reconocer el trabajo que realizamos las mujeres. No es necesario un análisis profundo para poner en evidencia que nosotras mismas no asumimos esta realidad pues seguimos manejándonos en la idea en que se manejaban nuestras abuelas que aprendieron de sus madres que “la mujer nació para el trabajo exclusivo del hogar y sobre todo atender al marido”.

“Un día sábado por la mañana, en el mercado escuché la conversación de mi casera que vende frutas con su comadre. Mi casera le reclamaba a la otra mujer la hora a la que llegaba a su puesto; ella, pese a su claro cansancio y ajeteo, disimulaba diciendo: comadrita, salí temprano a comprar

## La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas frente al Acoso Laboral

Sofía Ríos  
Comité de Responsables RED



El principal desafío de la RMTS es incidir en el debate público y lograr insertar en la agenda sindical y pública la problemática del Acoso Laboral, como un tema de prioridad, por todas las consecuencias que sufre la víctima en el ámbito laboral, sindical y familiar.

Desde el año 2010, la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas (RMTS) trabajó el tema de acoso laboral, mediante un análisis profundo de la situación laboral de las mujeres identificando una serie de comportamientos y actitudes que, como mujeres, nos toca vivir cada día en el espacio laboral tanto privado, como público, o sector informal e incluso el ámbito sindical. Durante el año 2012 se realizaron talleres, seminarios y conversatorios para analizar y debatir los alcances e implicancias del Acoso Laboral. El resultado de este trabajo se refleja en la propuesta de la RMTS sobre Acoso Laboral.

Este proceso de construcción colectiva nos permitió no solo conocer el concepto de Acoso Laboral que se refiere a toda “acción ejercida en el ámbito de trabajo que manifiesta abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico de quien tanto la función de mando o superioridad”, sino que nos permitió hablar de la realidad nacional y de la inquietante frecuencia y gravedad de los casos vividos por las compañeras trabajadoras. Ahora entendemos también que el silencio de la víctima y de su entorno son los mejores aliados del acosador.

Hoy estamos en plena etapa de socialización de nuestra propuesta; para ello se busca la construcción de alianzas tanto con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Justicia, el Poder Legislativo, Central Obrera Boliviana (COB) y otras organizaciones, para trabajar en la construcción de una Ley específica contra el Acoso Laboral.

Las trabajadoras y sindicalistas demandamos en pleno siglo XXI, el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos. El sindicalismo debe abandonar la lógica de fomento y legitimación de la exclusión y autoexclusión de las mujeres.

**La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas te espera para sumarte a este proceso!!**

## ACOSO LABORAL:

# “Esta experiencia vivida me fortaleció para que en el futuro pueda defenderme”

**E**l año 2008 en Tarija, trabajaba en las oficinas de COSETT (Cooperativa de Servicios Telefónicos), con el cargo de atención al cliente. En general la relación con mis compañeros de trabajo siempre fue buena hasta que llegó un presidente del consejo de administración de la Cooperativa que empezó a cambiarme constantemente del lugar de trabajo. Me molestaba pero creí que era parte de la dinámica de trabajo. Finalmente me di cuenta que los cambios constantes eran parte de su deseo de amedrentarme.

En varias oportunidades expresé mi desacuerdo con su forma de accionar; esto motivaba que me fueran enviados memorandos y que se convirtiera en una persona malcriada, amenazadora y desafiante. La situación se complicó porque logró que compañeros de trabajo confabularan, bajo su mando, en contra mía.

Después de más de un año soportando este acoso, fui notificada a la fiscalía donde se me instruyó que yo no debía nombrar o mencionar a esta persona, no debía saludarle cuando me cruzara con él en la institución. Sorprendida por esta notificación, consulté a los abogados en qué parte de la Constitución Política del Estado se prohibía el saludo y que por norma de cortesía, yo había aprendido desde el hogar que se saludaba al ingresar a un lugar. Me hice de estos argumentos y me negué a firmar un acta que estaba preparada con estas instrucciones.

El ambiente laboral se tornó muy incómodo para mí pues no solamente fui yo la afectada, sino otros compañeros quienes fueron amenazados por esta persona que nos prohibía incluso comunicarnos en la institución.

Pasó el tiempo y yo seguí soportando ese ambiente que me deterioraba incluso mi autoestima. Algún tiempo después, el acosador tuvo denuncias de fraudes dentro la empresa y estuvo incluso en la cárcel.

Yo desconocía la existencia de leyes que protegen mis derechos como trabajadora y más aún que existía la figura del acoso laboral como una forma de violencia contra las mujeres. Recomiendo a mis compañeras, que jamás callen si son víctimas de acoso laboral en sus fuentes de trabajo, la CPE nos ampara y los sindicatos deben representarnos ante esta problemática que por su importancia debe ser parte de la agenda sindical; los sindicatos deberían exigir que las disposiciones existente se concreten en acciones, compromisos y señales inequívocas desde el propio Estado para garantizar a las trabajadoras, una vida libre de violencia.



Rosario Del Carmen Arce Pizarroso  
Dirigente Sindical de la Confederación Nacional de Luz-Fuerza,  
telecomunicaciones, aguas y gas de Bolivia

## Medidas para el ámbito laboral en la Ley Integral para garantizar una vida libre de violencia a las mujeres

La Ley Integral en su parágrafo N° 11 del Art. 7 define la Violencia Laboral como “toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos”.

Además en el artículo 21 señala las medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres en el ámbito laboral:

1. Mecanismos legales y administrativos, y políticas públicas que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno, libre de cualquier forma de violencia, asegurando la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el sector público como en el privado.
2. Adoptar medidas para evitar la imposición de requisitos para el acceso de un puesto de trabajo, ascenso, salario o estabilidad en el empleo, que generen discriminación por razones de sexo, edad, apariencia física, estado civil o condición de maternidad. Deberá prohibirse, de manera expresa, la presentación de pruebas de laboratorio, prueba de VIH/SIDA, de embarazo, entrevistas sobre decisiones o situaciones personales u otras de cualquier otra índole que afecte una decisión más allá de la idoneidad.
3. Regulación y sanción del despido injustificado de las mujeres por su estado civil, embarazo, situación de violencia, edad, condiciones físicas, números de hijas o hijos o cualquier forma que implique discriminación laboral; debiendo garantizar la estabilidad laboral según normativa vigente.
4. Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.

5. Adopción de una política de formación permanente, sensibilización, fortalecimiento y capacitación al personal de conciliación e inspección del trabajo, para la adecuada atención de denuncias presentadas por mujeres, sobre todo si se encuentran en situación de violencia.
6. En coordinación con el Ministerio de Salud y Deportes, una política para la atención médica y psicológica especializada, oportuna y gratuita en el régimen de seguridad social a toda mujer que hubiera sido sometida a cualquier forma de violencia en el ámbito laboral.
7. En coordinación con los servicios de atención y protección para priorizar el acceso, permanencia y ascensos de las mujeres en situación de violencia, a un empleo digno, incluyendo mecanismos específicos de la política nacional de empleo, programas especiales de empleo y la bolsa de trabajo, programas de formación, capacitación y actualización específica, garantizando una remuneración sin brechas de discriminación.
8. Adopción de un sistema de flexibilidad y tolerancia en los centros de trabajo para mujeres que se encuentren en situación de violencia, garantizando sus derechos laborales, a sola presentación de la resolución de alguna medida de protección, en el marco del Artículo 35 de la presente Ley.
9. Adopción de normas que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar de las personas que trabajan, a fin de permitir un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en ambos ámbitos.
10. Todas las acciones necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Estas disposiciones representan un gran avance al que debe corresponder la acción desde el Ministerio de Trabajo y los Sindicatos.

# “Todo lo que viví, me motivó para seguir adelante”

*Actualmente soy parte del comité ejecutivo nacional de la CONMERB y es un logro más, ya que de los 19 representantes existe solo una mujer. Ahora el reto es más grande, se está planificando abrir espacios de participación para la mujer con temas pedagógicos, democráticos y laborales.*

En Tarija, al concluir el tercer año de la carrera de Ciencias de la Educación, me vi obligada a dejarla porque mis padres me quitaron el apoyo económico al saber que estaba embarazada de mi primer hijo. Lamentablemente, mi pareja, tampoco tenía una profesión. Entonces, algunas amistades y parientes me orientaron para solicitar un ítem en el magisterio, de esta manera obtuve trabajo en una comunidad indígena de lengua guaraní.

El inicio de mi vida laboral fue difícil, tenía 20 años, y el director de la Unidad Educativa no confiaba en mí; decía que era muy joven y que no iba a poder con los estudiantes, porque muchos de ellos eran mayores en edad; sin embargo, a fin de año, demostré todo lo contrario, y mi director tuvo que retractarse de sus palabras.

Cuando nació mi segundo hijo en el año 2006, un nuevo director iniciaba su gestión, el cual en muchas ocasiones me insinuó que **“mejor me dedicara a cuidar a mis hijos y que deje el magisterio”**. Estas palabras influyeron en las autoridades de la comunidad, quienes en algún momento pidieron mi cambio. Yo me sentí muy humillada e impotente, porque tenía que aguantar “calladita nomás” tantas ofensas. En ese momento atravesaba por una situación crítica; el padre de mis hijas prácticamente se desentendió de nosotras; a veces no tenía quien me las cuide en las horas de trabajo, incluso nos faltaba comida porque el sueldo era bajo. Por mucho tiempo tuve que tolerar esta situación; era muy sumisa.

Humillada e impotente continuaba trabajando para mis hijas; tuve que lidiar con las horas de trabajo y el cuidado de mis hijas. Solo entonces comencé a reflexionar sobre el trabajo de nosotras las mujeres, tanto en la vida familiar como en la vida laboral, toda la experiencia vivida me motivó para seguir adelante.

El año 2010 me inscribí al Programa de Profesionalización de Maestros Interinos (PPMI), donde conocí temas de organización y participación de los docentes de núcleo. Un año después, fui elegida como Secretaria General del núcleo donde trabajé y demostré a aquellas personas que menospreciaron mi trabajo y mi capacidad, que estaban equivocadas, y que una mujer, incluso con la responsabilidad de sus hijos, puede trabajar por el bien común de un sector. Para mi satisfacción, las actividades sindicales que se planificaron con el Comité, se desarrollaron a cabalidad.

El 18 de febrero de 2012, logré uno de mis anhelados sueños, vencí mi defensa de grado y me gradué en marzo, como profesora de secundaria en la especialidad de química. Esto me permitió mejorar mi salario y darles mejores condiciones de vida a mis hijas, quienes en todo el momento de mi profesionalización fueron mi mayor fortaleza y motivo de superación, además de elevar mi autoestima.



Dana Angélica Cöca Sanku  
Delegada de la CONMERB a la CNS

## Las mujeres deben sentar presencia activa en la dirigencia sindical

Adolfo Montoya

Dirigente de la Central Obrera Boliviana

**E**n la historia del movimiento obrero, una de las grandes preocupaciones fue la discriminación y violencia laboral hacia las mujeres trabajadoras del campo y la ciudad, no solamente en el ámbito laboral sino a nivel familiar y en el entorno social.

La Ley contra la Violencia hacia las Mujeres surge como una medida importante de protección jurídica y social contra todo tipo de violencia; sin embargo, pese a existir normas que establecen la protección a las mujeres, una de las grandes debilidades de la sociedad es búsqueda de soluciones cuando ya los acontecimientos luctuosos se han suscitado. Si bien la Ley parece sólo favorecer a las mujeres, en realidad lo hace al conjunto de la so-

ciudad porque construye conciencia de respeto a la dignidad humana.

Los preceptos establecidos en la ley no son suficientes; a partir de este hecho lo que toca a los actores sociales es entrar en un proceso educativo de análisis, interpretación y toma de decisiones para prevenir, socializar y concientizar a todas las instancias sociales.

La población y todos los sectores laborales tienen instancias, mecanismos técnicos y acciones de operabilidad para incidir en sus afiliados y toda la sociedad como las campañas, reuniones sectoriales, seminarios, ampliados y congresos en los que debe socializar el contenido y disposiciones de esta ley.

Una de las grandes aspiraciones de los trabajadores es contar con

normas legales como la Ley General del trabajo y otras Leyes que tengan mecanismos coercitivos para hacer cumplir los derechos laborales, especialmente los derechos de las mujeres trabajadoras. No obstante, queda pendiente analizar y relacionar el trabajo de las mujeres en todos sus ámbitos, ya sea laboral, familiar, doméstico y social.

La Central Obrera Boliviana no solo es el Comité Ejecutivo sino todo el conjunto de las Organizaciones Sindicales que la componen y son estas las instancias donde se debiera abordar el tema y dotarle a nuestras organizaciones de la presencia activa de las mujeres en todo el quehacer sindical. También hay que incidir en las propias compañeras que deben valorarse a sí mismas.

# De la reflexión a la acción

Como mujer trabajadora me reconforta, motiva y esperanza saber que desde organizaciones tan importantes como es la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas se está trabajando, deliberando, socializando y construyendo propuestas ante una problemática tan sensible en nuestro medio como es la del Acoso Laboral.

Participando en algunos talleres sobre esta temática, pude escuchar la voz y el reclamo de muchas compañeras trabajadoras que se sienten huérfanas en la lucha titánica contra este mal social casi invisible hasta hace poco. Es útil reflexionar acerca de los pasos agigantados que se han dado en los últimos 30 años, tanto en cuanto a avances positivos como de otros que han ido a la par y se traducen en la pérdida de límites morales, espirituales y de la propia dignidad humana.

Cuando una mujer busca trabajo, si consigue llegar a la fase de la entrevista, en ella mencionará con seguridad toda su buena intención, todo lo que cree puede aportar, es decir, llega con ánimo de construir. Hoy la lógica es que se induce a la trabajadora a verse y sentirse como socia de su fuente de trabajo y al momento de contratarlas se les reitera con énfasis que cuidar su empleo es cuidar el de todos, que de ella depende la estabilidad y el bienestar de muchos. Más, nadie se compromete a cuidar de la trabajadora.

Lo anterior es un efecto de las grandes desigualdades sociales, económicas y culturales en las que se debaten casi todos los países latinoamericanos, esto es la regla que provoca generalmente que sea sobre las mujeres sobre quienes recaiga el peor reparto de la riqueza social. Las consecuencias las conocemos: limitaciones a la hora del acceso a la educación plena, al empleo digno, menos posibilidades de autonomía o autonomía económica demasiado condicionada y restringida. Muchas mujeres trabajadoras se encuentran obligadas a depender no sólo de su pareja que en el hogar funge atrevidamente como el patrón que controla y supervisa que las labores de casa estén a su agrado para calificar y cualificar a la mujer de buena madre, buena esposa, etc., sino de su jefe en el mercado laboral. Esta situación y condiciones de desventaja injusticia y desigualdad social afectan también a las mujeres en el trabajo asalariado y posibilitan que el saber

o rendir más y mejor, muchas veces sea un aspecto subvalorado en una trabajadora porque se le están exigiendo otros atributos.

Las actitudes machistas se pueden encontrar en cualquier ámbito social; sin embargo, en el mundo del trabajo existen de manera grosera. Uno de los resultados del machismo, es la asignación de tareas diferentes a hombres y mujeres, una práctica discriminatoria que constituye una forma de acoso laboral.

Pese que en el siglo XXI existe una conciencia plena sobre la autonomía e integridad de las mujeres, las actitudes incluso misóginas constituyen aún un reducto que alcanza su máxima expresión con la violencia machista en el hogar y el trabajo. Erradicar el problema no es fácil. Manuel Velásquez dice al respecto: “La destrucción de la imagen pública y de la carrera profesional de la trabajadora, sin mencionar la muerte moral, dan una idea aproximada del problema social de esta perversa forma de violencia moral en el trabajo.”

La primera solución pasa por develar que hay actitudes como el chisme y la intriga, que permiten o facilitan que una persona sea acosada laboralmente. Marie-France Hirigoyen en su libro “El acoso Moral en el Trabajo” afirma que “... sólo nos volvemos a encontrar con la capacidad de indignarnos cuando los hechos aparecen en la escena pública presentados y ampliados en los medios de comunicación. El Estado no establece un marco de acción y elude sus responsabilidades respecto de las trabajadoras a las que supuestamente dirige o ayuda”. Esto nos debe llevar a actuar a las propias mujeres.



Carmen Díaz Rojas

## Acoso laboral en Argentina:

# Análisis desde nuestra realidad

Norka Ivonne Flores Ramos, (ex dirigente CONMERB)

En su boletín mensual la CTA –Central de Trabajadores de Argentina–, a través de la secretaria de género, la compañera Estela Díaz, refleja la realidad que están viviendo en el país vecino, con referencia al propósito de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género. Su propuesta se basa en cuatro pilares fundamentales en los que se aborda lo amplio de la violencia de género, la violencia laboral, la trata de mujeres y finalmente, los derechos sexuales y reproductivos. Algunos de los aspectos referidos a la violencia de género y violencia laboral, que en mi criterio son relevantes para la realidad boliviana, son:

- ❖ Promover la creación de un Fondo Permanente de financiamiento con partidas autónomas. Disponer de profesionales especializados en el tema de violencia.
- ❖ Creación de mesas provinciales intersectoriales para la articulación y acuerdos de políticas de prevención atención y sanción.
- ❖ Creación de una institución encargada de la sistematización de datos (nacional, provincial y municipal).
- ❖ Formación de equipos profesionales especialistas e interdisciplinarios.
- ❖ Creación de un sistema de asistencia y atención de emergencia y situaciones de extremo riesgo.
- ❖ Diseñar e implementar campañas permanentes de prevención con la participación de todas las organizaciones sociales y sindicales.
- ❖ Generar investigación articulada con las Universidades para elaborar propuestas.
- ❖ Promover la sanción de una Ley Nacional contra la Violencia Laboral que contemple prevención, atención y sanción.
- ❖ Cambiar la Legislación en relación a erradicar las condiciones de precariedad laboral en casas particulares que expone a miles de trabajadoras a sufrir diversas formas de violencia y abuso.

El análisis y las propuestas han nacido en la Argentina, desde los espacios sindicales. Gran debilidad en Bolivia ya que nuestro ente matriz sindical, la COB permanece de algún modo un tanto ajena a esta problemática social. Constituir una secretaria de género en esta organización sindical, que represente políticamente esta problemática debería ser un desafío para el sindicalismo boliviano.



En Bolivia también hay avances. Uno de ellos es la Ley Integral que significa un gran paso de justicia social para las mujeres. De esta norma destacamos lo siguiente:

- ❖ Todas las Instituciones Públicas reajustarán su presupuesto para dar cumplimiento a los requerimientos de lo establecido.
- ❖ La Ley Integral de la Mujer tendrá tribunales y fiscales especiales.
- ❖ Los agresores deberán pagar todos los daños y perjuicios.
- ❖ Se crea patrocinio legal gratuito y se prohíbe conciliación.
- ❖ Como una medida preventiva se incorpora en la currícula educativa la enseñanza en las unidades educativas y universidades sobre los principios y valores en enfoque de género.
- ❖ Se ofrece gratuidad en los procesos como garantía para acceso a la justicia.
- ❖ No hay fueros militares ni legislativos para los agresores.
- ❖ Se crearán centros de rehabilitación para agresores.
- ❖ Ningún caso quedará impune.
- ❖ Duras penas para los agresores.
- ❖ Se crean Casas de Acogida y Refugio temporal, bajo la responsabilidad de los Gobiernos Autónomos Municipales.

El cumplimiento de esta normativa, será difícil pero no imposible, sin embargo debe ser socializada mediante talleres o encuentros y hacer el rol de agentes multiplicadores de difusión de nuestras leyes.

A las mujeres nos queda el hacer frente a la gran batalla que implica romper las estructuras mentales patriarcales que nos marcan y determinan todavía; la unidad y accionar conjunto nos permitirá hacernos más fuertes en las organizaciones, para desterrar la violencia en la familia boliviana.

# Historias de VIDA

Mujeres Sindicalistas



## Próximas actividades

- Difusión y diálogo con los representantes de la Central Obrera Boliviana (COB) en torno a la Propuesta de Acoso Laboral de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas.
- Seminario-taller nacional. “Historias de Vida”



### Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Celulares:

76745404 • 71505087 • 72593911

Correo: redmujeres55@hotmail.com

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de la Fundación Friedrich Ebert

## Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

La Red es un espacio de empoderamiento de las trabajadoras y sindicalistas, donde trabajan para avanzar en presencia y representación en el movimiento sindical boliviano, además de reivindicar las demandas de las mujeres frente al acoso laboral, la economía del cuidado, el empleo verde, etc.

Los grandes problemas sindicales y laborales se expresan en discriminación hacia las mujeres, es por eso que se deben cambiar actitudes en la sociedad y en el espacio sindical.



## AGENDA 2013

La agenda 2013 tiene dos ejes:

- ✓ Fortalecimiento de la Red a través de la ampliación de participantes empoderadas y comprometidas con la equidad de género en el espacio sindical y laboral hacia una mayor participación y representación de género en el ámbito sindical.
- ✓ Incidencia y proyección social/política de la Red a través de presentación de propuestas en relación a la problemática laboral de las mujeres.