



# GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO VI • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 15

JULIO DE 2014

## Contenido

- Editorial
- 1° de mayo... en las pupilas de las trabajadoras. Los derechos laborales se cumplen, se respetan, son imprescriptibles, no se negocian.
- La despatriarcalización desde nuestro camino
- Trabajo digno en el magisterio rural
- ¿Democracia, bien-estar e igualdad para todos y todas? La cara femenina de América Latina
- Los desafíos sindicales de las mujeres fabriles  
Homenaje a la compañera Sandra Aguirre
- Conciencia de Género y Conciencia de Clase.  
¿Conciencia de clase o conciencia de género?  
Conciencia de género.
- Dictadura del proletariado y la subordinación de las mujeres
- Sindicalismo, feminismo y despatriarcalización en Europa – perspectivas de una militante estudiantil
- En camino de la despatriarcalización sindical.  
Subsisten las injusticias laborales
- “Las mujeres ya hemos caminado lento, es tiempo de correr”
- Promoviendo formas alternativas de expresión y comunicación en los sindicatos...  
Mi autobiografía: María Rivera

## Editorial

Cuántas veces escuchamos a las mujeres preguntarse, cuestionarse, reflexionar ¿por qué habré nacido mujer?, ¡mejor hubiera sido nacer hombrej. Frases comunes que se originan en situaciones cotidianas de la vida de las mujeres, que reflejan la relación desigual, injusta, subordinada y hasta de explotación en sus interrelaciones sociales en general y específicamente con los hombres. La historia da cuenta de esta relación desigual entre hombres y mujeres, que hoy, con cambio de estilos y maneras, continúa manifestándose en todas las dimensiones sociales. El **patriarcado** o predominio de la autoridad del hombre en una sociedad, se siente omnipotente y hay un margen muy angosto en este orden de cosas para reconocer el aporte, la complementariedad y el valor real de las mujeres hacia la construcción del vivir bien o el suma camaña. Los numerosos casos de feminicidio, la violencia doméstica, de violaciones sexuales a mujeres, niñas, adolescentes y hasta ancianas, nos hacen pensar que las medidas de protección legal vigentes en nuestro Estado Plurinacional de Bolivia no son suficientes en sí mismas y menos si pese a los tiempos determinados por las propias leyes, las reglamentaciones no llegan, demostrando con ello, poca determinación para transformar desde lo cotidiano, el patriarcado.

El ámbito sindical es un microcosmos social en el que el patriarcado está plenamente vigente, se produce, se reproduce, se mantiene intacto y muta a la vez, permeando todos los niveles. En este contexto, ¿cómo no hablar de **conciencia de género**? Algunos argumentos que se oponen al debate en torno a la relación conciencia de clase y conciencia de género, señalan que la primera incluye implícitamente a la segunda y que la única lucha que debe

unificar a los obreros y obreras es la lucha de clases. Esta postura de muchos dirigentes del sindicalismo boliviano tiene sin duda una relación causal con el hecho de que nunca un pliego de la COB haya incluido aspectos concretos y específicos referidos al trabajo de las mujeres, a la democratización del trabajo reproductivo, a la violencia y acoso laboral y sexual que muchas mujeres viven en sus fuentes de trabajo y a su condición de proletarias dentro del proletariado. La conciencia de género no se decreta por ley, no se adquiere por ósmosis, se inicia con la voluntad política de las dirigencias de todos los niveles sindicales, para generar procesos que pongan al descubierto y denuncien la segregación social y laboral de las mujeres. Así entendida la conciencia de género, es el pilar fundamental que sustentará no solo la lucha obrera legítima de hoy, sino la nueva organización social, económica y política en un Estado Plurinacional que se precia de ser más equitativo entre hombres y mujeres, reivindicatorio de los excluidos, democrático y sobre todo de plena justicia social.

Las mujeres trabajadoras y sindicalistas, hacemos un llamado a nuestras pares: Es la hora de las sujetas políticas; de asumir que podemos y debemos estar en los espacios de decisión para revertir la inequidad que nos ha excluido, que nos ha robado la libertad para pensar y decir e incluso para decidir en aquello que nos afecta directamente. No pretendemos arrebatarnos ningún espacio a nadie pero estamos determinadas a conquistar y ejercer nuevas formas de poder que no excluyan ni discriminen, que actúen con y para las trabajadoras y trabajadores del país. Algunos pasos ya han sido dados y es necesario seguir avanzando.



## 1° DE MAYO... EN LAS PUPILAS DE LAS TRABAJADORAS

Nelly Salgueiro  
Ex dirigente Federación de Mercados de La Paz  
RMTS B

Durante la marcha del Primero de Mayo, pudimos observar la escasa participación de las distintas organizaciones sindicales de trabajadores y una gran presencia de organizaciones sociales. Quizá se deba a que en esta ocasión el Presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Juan Evo Morales Ayma encabezó la marcha junto al Comité Ejecutivo de la Central Obrera Boliviana. Algunos sectores asalariados que no participaron en la marcha, manifestaron desde afuera, su descontento y protestas. Hacer todo el recorrido nos permitió sentir una especie de descontento implícito o inconsciente de los trabajadores/as por el silencio con el que transcurrió la marcha y quizá como denuncia pasiva ante el hecho de que tener trabajo asalariado hoy no significa que sea digno.

Como Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, nos propusimos participar activamente en este significativo acto, expresando nuestras demandas laborales que creemos, precisamente como homenaje al día del trabajo, deben ser visibilizadas ese día. Así lo hicimos, escribimos en pancartas y letreros, que preparamos con anticipación, nuestras reivindicaciones que hablaban de nuestro trabajo y el trabajo digno que anhelamos las mujeres. Sentimos que con muchas de nuestras frases, trabajadoras y trabajadoras de la marcha y observadores, se identificaban; pero también ocurrió que algunos compañeros y compañeras sindicalistas los cuestionaban señalando que no hablan del primero de mayo y que no se refieren al trabajo hasta el punto de impedir a las compañeras portarlos. Más tarde

nos informamos de las amenazas e incluso violencia de la que fueron víctimas las mujeres trabajadoras que intentaban mostrar los carteles de la Red.

Existe un largo camino por recorrer en la socialización y concienciación de nuestras compañeras y sobre todo de nuestros compañeros acerca de los derechos laborales de las mujeres. El panorama adverso a la visibilización de nuestras reivindicaciones laborales específicas no nos asusta, al contrario, nos da fuerza para seguir adelante y enfrentar este reto que se nos plantea como importante y urgente. Nuestro compromiso es participar en todas las marchas del 1° de Mayo, visibilizando en homenaje al día del trabajo, la deuda pendiente del Estado y los sindicatos, con las reivindicaciones laborales de las mujeres trabajadoras de Bolivia.

**!!! VIVA EL PRIMERO DE MAYO!!! !!! VIVAN LOS/AS TRABAJADORES/AS DE BOLIVIA!!! !!! VIVA EL TRABAJO DIGNO!!!**

**LOS DERECHOS LABORALES SE CUMPLEN, SE RESPETAN, SON IMPRESCRIPTIBLES, NO SE NEGOCIAN**

Sofía Esperanza Murillo  
Secretaría de Relaciones  
FNTMB

El trabajo digno y productivo se desarrolla en condiciones laborales de la igualdad, libertad, seguridad y dignidad de las personas, de las trabajadoras y los trabajadores; mujeres y hombres tienen derecho a tener un trabajo digno, no solo quienes tienen relación obrero patronal, sino también las personas que trabajan de manera independiente, eventual y en el marco de la economía informal. Mujeres y Hombres tienen derecho a una fuente laboral con un salario digno y justo, con muchas aspiraciones durante su vida laboral, para vivir bien.

En el Sindicato de Trabajadores Municipales de La Paz hay un total de 673 afiliados, de los cuales 271 son Mujeres y 402 varones. A nivel Nacional aproximadamente hay 3.500 mujeres Trabajadoras Municipales afiliadas a sus sindicatos y más de 10.000 mil varones. Efectivamente en los municipios, hay personal a contrato o de plazo fijo que no puede sindicalizarse.

Las condiciones de trabajo en el sector municipal no son excelentes aunque se puede decir que son buenas. Los trabajadores y trabajadoras municipales cuentan con protección social, derechos de maternidad (subsidio de lactancia, baja pre y post natal) y otros derechos laborales; sin embargo, en algunos municipios no existen buenas condiciones de trabajo, aunque no llegan a la precariedad laboral. En relación a los ascensos, capacitación y promociones, en los últimos años a las trabajadoras y trabajadores se les reconoce el derecho a la capacitación y formación; se exige por ejemplo que conozcan la Ley 1178 y otras normativas.

Respecto los Ascensos, las trabajadoras y trabajadores no pueden acceder porque son los Jefes quienes

determinan estos y no funciona solo al cumplimiento de algunos requisitos. La vacación es un derecho adquirido; esto se tiene que cumplir y el empleador debe respetar la norma. Las vacaciones no se pagan y en algunos municipios son los jefes quienes se oponen a las vacaciones de las trabajadoras y trabajadores. La jornada laboral es de 8 horas; algunas veces una trabaja más de estas horas y no se pagan horas extraordinarias; el argumento para el no pago de horas extraordinarias es una Resolución Ministerial que señala que cuando el inmediato superior convoca al trabajador, éste tiene que estar presente en su fuente laboral.

Las mujeres madres trabajadoras a sus necesidades y obligaciones jornadas laborales en sus hogares y en su fuente de trabajo. Lo óptimo sería que el 100% de niños/as lactantes, hijos al trabajo hasta que y que el empleador adecuadas para ello, madres no llevan a diferentes causas, existir ambientes y que resguarden del recién nacido contagios por la Existen guarderías los municipios servicios también otras niñas y institución, es decir, centros infantiles y trabajadoras del Los sindicatos acuerdos con la MAE dentro las guarderías



La participación sindical de no es del 100%; las mujeres tienen temor estar dentro una sus hijas e hijos o a su familia. El ser ocupar lugares de decisión dentro paridad de hombres y mujeres. Otro desafío accedan y ocupen espacios de decisión y que se capaciten conociendo su derecho a no ser discriminadas, conociendo los convenios, leyes, decretos y normas que benefician a las mujeres y varones para mejorar las condiciones de trabajo y vida de las personas para vivir bien. Los Sindicatos son quienes tienen que hacer respetar y cumplir los Derechos Laborales de las Trabajadoras y Trabajadores.

municipales deben organizarse de acuerdo en el trabajo ya que tienen que cumplir hogares y en su fuente de trabajo. de las trabajadoras madres pudieran llevar a sus hijas e cumplan 6 meses de edad genere condiciones pero las trabajadoras sus hijos menores por entre ellas, por no condiciones adecuadas por ejemplo la salud frente a posibles afluencia de gente. pero no en todos y además, estos son ocupados niños externos a la no son guarderías o para los trabajadores gobierno municipal. son quienes llegan a para acceder a espacios municipales.

las trabajadoras municipales todavía son conservadoras dirigencia, tienen temor de dejar a principal reto de las mujeres debería la dirigencia sindical, buscar la igualdad y en este contexto es lograr que las Mujeres accedan y ocupen espacios de decisión y que se capaciten conociendo su derecho a no ser discriminadas, conociendo los convenios, leyes, decretos y normas que benefician a las mujeres y varones para mejorar las condiciones de trabajo y vida de las personas para vivir bien. Los Sindicatos son quienes tienen que hacer respetar y cumplir los Derechos Laborales de las Trabajadoras y Trabajadores.

**LA DESPATRIARCALIZACIÓN DESDE NUESTRO CAMINO**

Elisa Vega Sillo<sup>1</sup>

La feminidad en los pueblos indígenas originarios. Para empezar su diosa es la Pachamama, para nosotros es madre, quien da la vida a la humanidad; por eso los pueblos originarios hacen ceremonias rituales a la Pachamama; por eso cuando nace mujer la primera wawa de un matrimonio, toda la familia se alegra, las abuelas dicen la familia será fuerte, la casa llena porque es una representante de la Pachamama en la familia. Hablando de las plantas; hay machos y hembras, pero las medicinales son las hembras, que en su mayoría son preparadas por las mujeres. Dentro de los pueblos indígenas muchas mujeres han asumido como máximas autoridades en la cosmovisión espiritual, no porque el pueblo eligió si

no la Pachamama; porque le da sabiduría y poder de guiar a su pueblo y equilibrar la humanidad. Pero la colonización ha satanizado la sabiduría y el poder de las mujeres, nombrándolas como las brujas o llaykiris.

pero las medicinales son las hembras, que en su mayoría son preparadas por las mujeres. Dentro de los pueblos indígenas muchas mujeres han asumido como máximas autoridades en la cosmovisión espiritual, no porque el pueblo eligió si no la Pachamama; porque le da sabiduría y poder de guiar a su pueblo y equilibrar la humanidad. Pero la colonización ha satanizado la sabiduría y el poder de las mujeres, nombrándolas como las brujas o llaykiris.

<sup>1</sup> Elisa Vega Sillo es Directora de la Unidad de Despatriarcalización del Viceministerio de Descolonización y ha colaborado con este artículo para el boletín GERMINA de la RMTS B

¿Dónde quedo toda esta sabiduría? ¿Por qué los pueblos originarios, sobre todo los varones, nos olvidamos? El mundo no respeta lo sagrado, lo espiritual, la vida y la comunidad; cuanto más se destruye nuestras formas de vida, más expuestas estamos las mujeres a una dominación que domestica nuestras prioridades, haciéndonos olvidar que como madres, somos el conducto de transmisión cultural a nuestras hijas e hijos, que somos la personificación de la Pachamama como dadora de vida y que, como criadoras, somos la imagen de nuestras huacas, achachilas, waqhas y apus, que nos enseñaron que la vida se cría continuamente y todo lo existe tiene vida, por eso siempre hablamos de otra vida o la reencarnación.

Por eso la despatriarcalización también denuncia que nuestras propias prácticas y costumbres, se hallan contaminadas por aquello que denunciamos, lo cual nos impulsa también, a asumir de modo crítico, nuestra propia tradición. Porque si bien la dominación naturalizada que nace con el mundo moderno es algo

que nos llega de afuera, también descubrimos resabios de discriminación en nuestras propias culturas. Eso nos permite hacernos la autocrítica porque lo que nos proponemos ya no es una liberación de esto o aquello sino liberarnos de toda forma de dominación. La despatriarcalización tiene su punto de partida desde lo inferior; las más dominadas del sistema patriarcal y capitalista son las mujeres indígenas y la madre tierra.

Por eso la despatriarcalización no es un tema de mujeres, tampoco es la lucha de mujeres contra los varones si no es una lucha conjunta contra el sistema patriarcal en la búsqueda de equilibrio entre mujeres y varones. La filosofía ancestral de los pueblos indígenas es restablecer la complementariedad, paridad, alternancia; es una sabiduría ancestral que nos permite equilibrar el poder entre los pueblos y entre seres humanos.

El proceso de despatriarcalización no es propiedad de nadie; así como tampoco el proceso de cambio.

## TRABAJO DIGNO EN EL MAGISTERIO RURAL

Dana Angélica Coca Sanku  
Dirigenta CONMERB

Según la OIT el trabajo digno es aquel que se realiza de forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna y donde trabajadores y trabajadoras tienen derecho a organizarse en sindicatos; un trabajo digno es aquel que da bienestar a las personas, que es debidamente remunerado y sobre todo, se realiza bajo condiciones humanas con seguro social y derechos laborales. Bolivia está viviendo un cambio significativo en las políticas de Estado que pretenden llevar a la población boliviana al "vivir bien", beneficiando principalmente a los sectores que históricamente han sido relegados; sin embargo, en lo que a condiciones laborales y económicas de los trabajadores refiere, no hubo mayores transformaciones: el salario por ejemplo, no está acorde a la canasta familiar; en muchos sectores como los de salud y educación se violan derechos laborales (descuentos superiores al 30% en el marco de las movilizaciones del año 2013 en las que exigían modificaciones a la Ley N° 065 de Pensiones) y

el trabajo informal, más precario, con menos protección social y menos garantías laborales, se ha incrementado.

En Bolivia, el magisterio rural está conformado por aproximadamente 56.000 educadores de los que más del 60% son mujeres que llevan a cabo la delicada tarea de educar generación tras generación de bolivianas y bolivianos a lo largo y ancho de nuestro territorio. Con frecuencia, las condiciones de nuestro trabajo son muy dificultosas: viajar por caminos inaccesibles, acceder a cualquier tipo de transporte, lugares de trabajo sin servicios básicos, sin acceso a medios de comunicación, etcetera. Muchas veces, para cumplir con el trabajo pedagógico en el área rural y lograr la eficiencia en educación, maestros y maestras deben constituirse a su fuente de trabajo con toda la familia, percibiendo un salario que no corresponde ni cubre las necesidades de la canasta familiar; en cuanto al seguro social, éste lamentablemente no brinda ni garantiza atención de

calidad a los asegurados. Cabe mencionar que en el área rural la jornada de trabajo de las maestras con relación a la de los maestros varones se duplica debido a que en las Unidades Educativas rurales se practican tareas como la crianza de animales, siembra en huertos escolares, trabajo comunitario y otros, y además de todo esto, las maestras debemos cumplir con las responsabilidades del hogar.

Por otro lado, cuando miramos la representación en la organización sindical del sector, se evidencia que más del 90% son dirigentes varones en todos los niveles: sindicatos, federaciones y nuestra gloriosa confederación y no es que este mal la dirigencia de los hombres pero una se pregunta ¿dónde están las mujeres? ¿Por qué siendo mayoría no tenemos representación femenina en la dirigencia o esta es tan baja?, si además las mujeres conocemos las demandas prácticas y estratégicas del sector. A nivel administrativo en nuestro sector, los cargos jerárquicos también están ocupados en su mayoría

por profesionales varones: "directores" departamentales de educación, "directores" distritales y "directores" de Unidades Educativas. ¿Cuál es la causa para este desequilibrio o escasa participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones? En pleno siglo XXI, aunque no coincida con la "sociedad moderna" persiste el pensamiento de una sociedad patriarcal y machista y mucho más en el área rural donde a las mujeres se nos atribuye específicamente las tareas del hogar y todo lo relacionado con el trabajo reproductivo.

HOY las mujeres también somos profesionales, sin embargo, pese a las grandes transformaciones de la sociedad actual donde las responsabilidades económicas

y sociales son compartidas entre hombres y mujeres, las responsabilidades del hogar o de la familia continúan a cargo de las mujeres sea porque se las siguen asignando o porque simplemente ellas mismas las asumen como herencia. HOY como ayer, el pensamiento patriarcal está enraizado en nuestra sociedad y una prueba de ello es que las mujeres no pueden liberarse de prejuicios sociales que la tildan de "mala mujer", "mala madre", "mala esposa" cuando asumimos roles que "solo estarían destinados a ellos" como el caso de cargos jerárquicos o la dirigencia sindical que supone reuniones hasta altas horas de la noche, traslado de domicilio o por comisiones, etc.

Pero existen también mujeres

valientes que pese a los prejuicios y la condena social, están asumiendo cargos jerárquicos y dirigencias sindicales; son estas mujeres y otras antes de ellas, las que han iniciado un movimiento revolucionario en las bases. La participación sindical de las mujeres no puede ni debe ser de relleno o por "cumplir con la equidad de género", debe corresponder a la necesidad de que ellas ocupen estos espacios planteando propuestas de políticas y estrategias que lleven a la dignificación del trabajo de los y las educadoras del área rural y sobre todo, para el reconocimiento de las dobles o triples jornadas de trabajo y a partir de estas, del condicionamiento del trabajo asalariado de las mujeres del sector de la educación rural.

## ¿DEMOCRACIA, BIEN-ESTAR E IGUALDAD PARA TODOS Y TODAS? LA CARA FEMENINA DE AMÉRICA LATINA

Anja Dargatz<sup>1</sup>

El desarrollo político y económico de América Latina es un éxito, tomando en cuenta que es una región que ha luchado por décadas contra las dictaduras y la pobreza extrema y que se ha emancipado cada vez más de la influencia de los Estados Unidos. La América Latina de hoy desarrolla democracias bastante estables, en las que se defienden derechos humanos y laborales y donde prácticamente no existen guerras ni terrorismo.

La pregunta es ¿este éxito se aplica de la misma manera a hombres y mujeres?

Una mirada a la representación política parece confirmar la idea de que el desarrollo democrático y económico genera más igualdad de género. América Latina cuenta con tantas presidentas como los países de la Unión Europea. El promedio, entre hombres y mujeres, con bastante diferencia entre países, muestra que un 23% de assembleístas son mujeres. Aunque pocas mujeres llegan a ser alcaldesas, a nivel municipal la representación de mujeres en las asambleas subnacionales llega a 25% en promedio. También fuera de las instituciones políticas las mujeres tienen un papel importante como las Madres de la Plaza de Mayo en Argentina, que recibieron el premio de la paz mundial "Sacharow" por luchar por la reivindicación

de justicia para sus familiares desaparecidos. Las mujeres, en general, fueron siempre parte de la lucha contra las dictaduras, una experiencia que, en tiempos democráticos, las ha llevado a ocupar cargos políticos altos, como por ejemplo, Dilma Rousseff que es presidenta de Brasil. En el campo económico y académico las mujeres están presentes en cargos importantes como bancos, empresas, investigaciones, docencia y otros.

La educación es un factor muy importante para un tal éxito de las mujeres. Las estadísticas nos dicen que 46% de los investigadores reconocidos internacionalmente en América Latina son mujeres. En el promedio latinoamericano - con bastante diferencia entre sus distintos países - 50% de las estudiantes son mujeres; casi todas las niñas saben leer y escribir y un 90% termina la educación básica.

La primera mancha en la camisa blanca del éxito se muestra en las cifras económicas. Aunque la pobreza extrema está bajando, la brecha entre mujeres y hombres aumenta desfavoreciendo a las mujeres. Por ejemplo en Nicaragua donde el 50% del gabinete ministerial son mujeres, existe un 60% de mujeres desempleadas contra un 27% de hombres desempleados. En Perú, las mujeres ganan 25% menos que los hombres, en

<sup>1</sup> Anja Dargatz es representante de la Fundación Friedrich Ebert Bolivia; ha colaborado con este artículo para el boletín GERMINA de la RMTS B



Bolivia 20% menos y, en Venezuela existe solo un 2% de diferencia (fuente: CEPAL).

Las estructuras patriarcales no se eliminan a pesar del desarrollo democrático y económico: La auto-determinación de la mujer termina donde se toca su derecho a decidir sobre su cuerpo. En casi todos países latinoamericanos, para poder practicarse un aborto, se debe demostrar que existe riesgo en la salud de la madre y/o del feto o que el embarazo es producto de una violación. En Paraguay, Perú, Venezuela, Ecuador y Chile ni la violación es una justificación aceptada para un aborto legal. Solo en Uruguay, Cuba, México, Puerto Rico, las Guayanas y las Antillas permiten la interrupción voluntaria de un embarazo en el plazo determinado por ley – sin justificación de parte de la mujer. La ilegalidad del aborto representa la inseguridad de las mujeres porque es practicado en condiciones, poco o nada, higiénicas y por personas sin licencia para ejercer la medicina: América Latina es el continente con más abortos inseguros en el mundo (datos WHO, 2005). Asimismo, el feminicidio (homicidio de una mujer porque es mujer) es un tema de gran consideración ya que las cifras son alarmantes. De los 25 países con más feminicidio en el mundo, 11 son de América Latina, Bolivia está en la posición N° 12 (informe de Small ArmsSurvey).

No es casualidad que justamente en un continente donde el patriarcado está tan vivo, nacen también propuestas feministas novedosas e innovadoras. Pensando en la teoría feminista, desde las bases, entendiendo la vinculación entre el patriarcado de hoy y sus raíces coloniales y pre-coloniales, tanto como la doble discriminación por sexo y color de piel, estos son ejemplos de cómo América Latina contribuye al objetivo principal del pensamiento y de la acción feminista actual: Volver después de años del Gender-Mainstreaming a una re-politización de la lucha por las mismas oportunidades de hombres y mujeres.

## LOS DESAFÍOS SINDICALES DE LAS MUJERES FABRILES

Beatriz Mamani de Camacho  
Secretaría de Promoción Sindical de la Mujer  
Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia

**D**e 120 cargos directivos en todo el país, en el sector fabril, solo 15 están ocupados por mujeres: 9 son mujeres dirigentes en Riberalta, una en la Confederación y las restantes ocupan cargos en algunas federaciones y/o sindicatos. Son muy pocas las que llegan a asumir secretarías generales por diversos motivos, pese que hay presencia de mujeres fabriles en bases.

Hoy soy parte de la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia; como la única mujer en medio de un directorio de hombres, me ha tocado asumir desde el inicio, mi propia gestión y permanencia en la directiva, como un desafío personal. Con el transcurrir de los meses, a este desafío inicial personal se han sumado otros que tienen que ver con los problemas laborales y sindicales que ocurren en mi sector y que las mujeres trabajadoras fabriles debemos enfrentar cada día: violencia, inequidad salarial, discriminación por ser mujeres, bajos niveles de presencia y participación sindical, actitudes de desánimo para participar, miedo

a ejercer mandatos sindicales, sensación de incapacidad, falta de tiempo o finalmente oposición de las parejas o maridos.

Como una forma de enfrentar todos esos problemas estamos realizando talleres con mujeres fabriles de los departamentos. A través de ellos la apuesta es promover liderazgos femeninos entre las mujeres fabriles, impulsando su participación activa desde las bases, de manera que de a poco, podamos llegar a ser no solo numéricamente más en las directivas sino estar ahí y defender a las mujeres trabajadoras frente a la problemática laboral – sindical que nos afecta.

Pienso que es importante que las mujeres participemos en el sindicato porque así hablamos de nuestros derechos, de nuestros problemas, de nuestras demandas, nuestras inquietudes y experiencias; solo participando podemos juntarnos y plantear propuestas a nuestros entes matrices; también pienso que no es solamente participar por estar ahí, por tener el cargo, sino es participar para entrar al campo político y hacer eco de miles de

trabajadoras y su problemática. Todo esto es un proceso que se inicia con la participación de las mujeres en los sindicatos, luego vendrán las federaciones, Centrales Obreras Departamentales, Confederaciones y Central Obrera Boliviana. Las mujeres vamos a jugar un papel importante en la descolonización y despatriarcalización del sindicalismo boliviano, con propuestas hechas con la voz de las mujeres.

Como mujer trabajadora fabril es reconfortante saber que hay instituciones que trabajan apoyando estas tareas de impulso y promoción de la participación de las mujeres trabajadoras en el sindicalismo; las dirigentas sentimos aún que somos pocas pero podemos contribuir y para ello tenemos que seguir capacitándonos y aprender de las experiencias de las demás. Es motivante saber que hay otras mujeres haciendo sus luchas cotidianas y que una no está sola.

*¡¡ Fue lindo conocerte Sandra!!*



## CONCIENCIA DE GÉNERO Y CONCIENCIA DE CLASE

Sofía Ríos Montes  
Comité de Responsables RMTS B  
Ex dirigente nacional CSTSB

**C**onciencia de Clase implica el auto reconocimiento e identidad del trabajador como clase oprimida y explotada; conciencia de Género es el reconocimiento de una condición estructural de desventaja, desigualdad y discriminación de las mujeres, en todos los espacios sociales. La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia - RMTSB, quiere incorporar a la reflexión y debate sindicales, la categoría conciencia de género a raíz del posicionamiento y argumentos de algunos dirigentes, en sentido de que la única lucha que el sindicalismo reconoce, es la lucha de clases... "todo lo demás" son distractores del capitalismo, del neoliberalismo y de los patronos. Este punto de vista, está claramente expresado en el aporte intelectual de un dirigente al que se le pidió escribir para el boletín GERMINA de la Red y que se incluye también en este número.

Generar reflexión, análisis y debate respecto a la interrelación entre estas categorías, nos permitirá mirar con claridad, los desafíos del sindicalismo hoy. Un movimiento sindical que no se abra a este debate, no tendrá la fuerza ni podrá representar legítimamente a las obreras y sus condiciones específicas de inequidad en la sociedad y en el trabajo. No siempre los trabajadores tienen conciencia de las formas concretas de segregación de las mujeres, por eso nosotras debemos estar en los sindicatos, pero son muchos los factores que históricamente han limitado la participación sindical de las mujeres: responsabilidades familiares, dobles y triples jornadas, el desempleo o empleo precario e informal, la falta de guarderías institucionales y apoyo al cumplimiento de las responsabilidades del hogar o finalmente la propia estructura sindical que va desde el lenguaje sexista, peyorativo de lo femenino, la subestimación de su capacidad para las grandes decisiones, las posturas -incluso corporales- masculinas valoradas como las válidas en el sindicalismo, la falta de tiempo, etcétera. Esta realidad condiciona y frustra las aspiraciones y expectativas de participación de las mujeres.

En este marco, es evidente tanto la falta de políticas sindicales como la falta de voluntad política para incorporar a las mujeres a los espacios de decisión sindical y para canalizar sus propuestas y demandas laborales específicas, en la plataforma de lucha del movimiento sindical. Esta debería ser una tarea del sindicalismo a través de las escuelas sindicales, pero también a través de la reflexión y debate internos en los mismos espacios orgánicos cotidianos. La democratización del trabajo reproductivo planteada

por la CPE debería asumirse en la agenda sindical pero estamos lejos de que ello ocurra. El movimiento sindical debe asumir el gran desafío de su propia democratización interna ¡¡NO EXISTE DEMOCRACIA SINDICAL SIN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES!! Los dirigentes actuales, no pueden seguir cerrando los ojos e ignorar los datos que muestran la composición laboral de los sectores en los que

### ¿CONCIENCIA DE CLASE O CONCIENCIA DE GÉNERO?

**E**n ocasión del taller desarrollado en Oruro, sobre "Democracia Sindical", surgieron algunos criterios que, desde nuestro punto de vista, los consideramos equivocados y que sentimos la necesidad de clarificarlos porque el taller trataba sobre el sindicalismo y al respecto no podemos tener conceptos erróneos que nos pueden conducir a confundir a los y las afiliadas de un sindicato e inducir a acciones que pueden ir en contra de los intereses fundamentales de los y las trabajadoras.

En el taller se reclamó por un concepto de "Conciencia de género", frente o en contraposición del concepto doctrinal de "Conciencia de Clase", en una supuesta defensa del derecho de la mujer en la actividad sindical, surgiendo, inclusive, un criterio que manifestaba que no podía existir DEMOCRACIA SINDICAL sin la presencia de las mujeres.

Desde luego ese criterio está fuera de la realidad porque el concepto de democracia sindical no es un problema de género sino de acciones que se pueden asumir en el ejercicio de los derechos y obligaciones de los miembros de un sindicato. El SINDICATO

la presencia femenina es cada vez más importante, llegando en algunos casos hasta cerca del 80% (salud pública, magisterios) sin que haya correspondencia al menos con presencia femenina similar en las direcciones sindicales. Además, esta reducida y esporádica participación de las mujeres se traduce en muchos casos, solo a cargos subalternos y de menor importancia, pues están activados silenciosamente, mecanismos que excluyen, segregan y llevan a las trabajadoras a la autoexclusión del sindicalismo.

La histórica participación de las mujeres en las luchas sociales que desde siempre han tenido un rol protagónico en el país, no puede quedarse reducida

solo a las calles, como muro de contención ante la represión, tiene que trascender a la conducción del movimiento sindical. Reivindicar a las mujeres no significa arrebatarle al hombre cuotas de poder, consideramos que ambos podemos construir una sociedad justa con participación democrática real.

Las mujeres de la RMTS B hemos decidido organizarnos, lograr alianzas estratégicas con nuestras pares y poder establecer una articulación a nivel nacional. Esta organización de mujeres trabajadoras y sindicalistas, entendida no como la formación de sindicatos paralelos sino más bien como la posibilidad de articular identidad de clase y género, ha elaborado propuestas, diseña estrategias de incidencia y de a poco va logrando

es una organización propia de los trabajadores o de los obreros (proletarios), estructurado como consecuencia del lugar que ocupan en el proceso de la producción y como instrumento de lucha y defensa en contra de la prepotencia de la burguesía explotadora y dueña de los medios de producción.

Mencionamos dos palabras /conceptos: PROLETARIOS y BURGUESÍA. El proletariado y la burguesía son dos CLASES SOCIALES antagónicas e irreconciliables y que son producto del sistema económico imperante en el mundo: el CAPITALISMO, cada una a su modo defiende sus INTERESES DE CLASE, por lo tanto son CONSCIENTES de lo que buscan y luchan por imponer su supremacía de una sobre la otra, es decir existe una LUCHA DE CLASES que no hace distinciones de género.

Por lo expuesto podemos afirmar que no es correcto hablar de una conciencia de género, ni biológico, ni etareo, porque burgueses o explotadores -que es lo mismo- y trabajadores, obreros o proletarios pueden ser hombres o mujeres, viejos o jóvenes. JAIME FAUSTO

Lograr que una mujer cambie esta estructura en su hogar es un primer paso, quizá el más difícil por lo que representa, pero lo verdaderamente complicado es el cambio en nuestras fuentes laborales y en los sindicatos. Predicar y practicar la unidad en la lucha por la emancipación social en el que estén incluidas las mujeres también, sin que esto signifique o se entienda como una contraposición a la conciencia de clase, es el desafío más difícil. Los sindicatos son la instancia donde se debe analizar, reflexionar, tomar decisiones para definir acciones concretas que ayuden a mejorar las condiciones de vida de sus afiliados entre las que estamos las mujeres trabajadoras.

Si bien hombres y mujeres somos iguales, tenemos necesidades que nos hacen diferentes, estas diferencias son la base para construir y hablar de una "CONCIENCIA DE GÉNERO" que dé cuenta de la situación de inequidad, exclusión, discriminación, marginación y subordinación en la que nos encontramos las mujeres. Con esta nueva conciencia de género queremos participar en los sindicatos asociándonos para la lucha y así juntos lograr una sociedad diferente con una verdadera justicia social.

posicionar las demandas de las trabajadoras de Bolivia ante las organizaciones sindicales nacionales y departamentales y ante el gobierno. Una de nuestras propuestas es la creación de la "LA SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA COB", para promover y garantizar la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones al interior del sindicalismo boliviano, a partir de políticas sindicales integrales.

Al sindicalismo boliviano le toca asumir desafíos que lo pongan a tono con la CPE que establece claramente la participación paritaria de las mujeres como un mecanismo democrático.

## CONCIENCIA DE GÉNERO

Norka Ivonne Flores Ramos  
Ex dirigente Nacional CONMERB  
Comité de Responsable RMTSB

**E**l sistema patriarcal nos ha quitado a hombres y mujeres el verdadero sentido de asumir acciones concretas frente a la injusta relación de inequidad en la que aun vivimos. Las pautas machistas nacen en el hogar con acciones sencillas que marcan el futuro de las personas. Es común decirle a un niño "no llores porque los machos no lloran, solo las niñas"; esto no significa que el niño dejará de llorar, sino que crecerá con idea de que debe ser el fuerte, el que domina, el que no muestra debilidad al llorar; y a la niña si bien se le permite llorar pero como aprendió que llorar es signo de debilidad, ella se lo cree y además desarrolla una actitud sumisa y a la voluntad del hombre.

Esta construcción predetermina a mujeres y hombres y el rol que van a asumir después en el hogar, en el trabajo y sus aspiraciones en el ámbito público: la política y el sindicalismo. Pese a ello, muchas mujeres logran romper las barreras, no con pocas dificultades, pero demuestran que se puede luchar por una sociedad distinta, también desde estos espacios.

## DICTADURA DEL PROLETARIADO Y LA SUBORDINACIÓN DE LAS MUJERES

Rosario Baptista Canedo

Escribir un artículo sobre este tema ha significado un nuevo desafío; implicó reflexionar sobre algo que no se me hubiera ocurrido sería útil plantearme o que podría ser aún motivo de debate: ¿cuál es la situación de las mujeres en la lucha de clases?, ¿cuál es el lugar que tendríamos si se diera la dictadura del proletariado? ¿la subordinación de las mujeres se va a resolver con la eliminación de la propiedad privada? Son preguntas que creí no quitaban ya el sueño a nadie, pero que al parecer sirven aún para descalificar el desafío de las mujeres de romper los esquemas machistas de la estructura sindical, coartar su participación y, finalmente, mantener el estado actual de cosas, es decir, el poder de los hombres en los espacios de decisión sindical, no importa la dictadura de quién se trate. Quiero concentrar más bien en preguntas sobre las que me parece relevante reflexionar hoy y que están más acordes con nuestras preocupaciones como mujeres: ¿Cómo podemos las mujeres romper los esquemas de la estructura sindical? ¿Se pueden romper esquemas desde afuera? ¿Mayor presencia sindical de

mujeres, garantiza una agenda sindical incluyente? ¿Cuál es el desafío?

Desde los años 30, el Constitucionalismo Social dio un vuelco a todos los esquemas políticos y estructurales, los derechos laborales cobraron un sitio de importancia generándose toda una serie de avances como la inclusión del Régimen Social en la Constitución de 1938, la creación del Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social en 1936, la designación de un trabajador gráfico, Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores -FOT, como el primer Ministro de esta cartera, la aprobación de la Ley General del Trabajo en 1939 y el derecho de sindicalización. En 1952 se creó la Central Obrera Boliviana con una estructura que obedeció a la coyuntura gestada en la Revolución Nacional, con la creación del sindicalismo campesino y sobre la base del movimiento obrero, en especial minero; la COB tuvo años de gloria y verdadero poder de decisión; tuvo una actitud combativa frente a las sucesivas dictaduras. Hoy el movimiento

sindical mira con temor los cambios y con esa actitud ha impedido el surgimiento de liderazgos valiosos, se cohibió de participar en la Asamblea Constituyente, se ata las manos y las mentes para modificar sus estatutos; con esa misma actitud cerró sus puertas a muchos nuevos sectores que han surgido abriéndose paso a codazos en una economía que no los acogió pero a la que se impusieron con su actitud pujante: microempresarios y comerciantes; peor aún, permite que sectores como los de las empresas públicas no estén incluidos y sean trabajadores de segunda clase, sin derechos laborales; la falta de creatividad, de actitud propositiva y de negociación de sus dirigentes ha aislado a la COB del resto del mundo; durante años no asistió a la Conferencia Internacional del Trabajo, no se afilió a las Organizaciones Internacionales de trabajadores, ni salió del letargo de sus glorias pasadas y por tanto, tampoco ha seguido de cerca los procesos que se van dando en el mundo. Esta COB, anquilosada y envejecida, que vive del recuerdo de tiempos mejores en esa lógica de pensar que lo que no ve no existe.

Y lo que no ve es que las mujeres, esa mitad de la población que ha transitado durante siglos silenciosamente en las habitaciones de sus hogares, reponiendo día a día la "fuerza de trabajo" de sus hombres para mandarlos al "espacio público" a decidir el curso del mundo, ahora está en las calles, en las oficinas, en las fábricas, las minas, los gobiernos, y por supuesto, en los sindicatos, tomando decisiones e intentando cambiar este mundo. Nos ven en estos espacios y no les gusta: "Vayan a leer una biblioteca completa y vuelven a hablar con nosotros" nos dicen... "tomen el 100 % del poder, nadie les prohíbe" nos dicen... y se ríen. Claro, se ríen porque saben que no nos lo permitirán. Pero no necesitamos pedirles permiso, poco a poco avanzamos, vamos tomando espacios antes prohibidos, y no les gusta...

Los dirigentes sindicales, como a todo espacio de poder, se aferran a la idea de que la discriminación de clase, plasmada en la división entre proletariado y burguesía, no se detiene en consideraciones de género ni de edad; que quien es burgués, sea hombre o mujer, será explotador o explotadora y quien es proletario, será explotado o explotada. Eso es cierto, visto desde esa perspectiva, pero no debe dejar de verse que el trabajador discrimina a la trabajadora, el burgués discrimina a la burguesa, ambos discriminan a sus mujeres y ambos ejercen violencia contra las mujeres de su entorno. Por eso el sesgo y la simplicidad de este razonamiento no hacen más que ocultar un hecho indiscutible y es que la discriminación a las mujeres es transversal a cualquier otra forma de discriminación: por edad, clase, origen étnico, posición económica, opinión política, religión, etcétera, etcétera. Cualquiera de estas causas de discriminación conlleva además la discriminación por sexo, es decir que una mujer indígena será

discriminada por ser indígena, y por ser mujer, si es vieja o niña, será discriminada también por su edad y así las discriminaciones se irán sumando. Entonces, volviendo al razonamiento anterior, una mujer trabajadora será explotada por ser trabajadora, pero además tendrá otras desventajas por ser mujer, como un salario más bajo, será obligada a renunciar a los derechos de maternidad - que no la protegen a ella, sino a su hija o hijo-, realizará trabajos socialmente menos valorados y estará en mayor riesgo de sufrir alguna forma de violencia en el trabajo -acoso sexual o laboral- que sus pares hombres y además tendrá que soportar la violencia del esposo en su hogar. El viejo truco de que las cosas cambiarán para las mujeres con la revolución, cuando el sistema cambie, cuando se dé la dictadura del proletariado, cuando los obreros tomen el poder y se construya un nuevo Estado, es un discurso que sólo pretende mantener excluidas a las mujeres ahora, impedir su acceso a espacios de decisión en los sindicatos y por tanto continuar con el actual estado de cosas.

Y entonces viene la pregunta del millón: ¿cuál es el desafío actual? La persistencia de las mujeres, generación tras generación, ha logrado todos los avances que ahora nos parecen normales, como el derecho a ir a la escuela, ocupar cargos públicos, votar, ser autoridad electa, siguieron el mismo curso que la batalla que libran ahora las compañeras trabajadoras y sindicalistas para entrar a los sindicatos y ocupar carteras de decisión. Y la respuesta que reciben de sus pares hombres es por supuesto la misma que ya oyeron las mujeres que lucharon por esos derechos ahora ya conquistados: "no están preparadas", "no deben dejar a su familia para ocuparse de asuntos de hombres", "no lo van a hacer bien", "qué saben ellas de estas cosas", "son conflictivas, no van a poder", "entre ellas se

van a pelear". Lo sorprendente es que las mujeres nos hemos creído todo esto, porque para que la exclusión se mantenga, para que la posición de las mujeres en la sociedad, el trabajo, la familia, siga siendo la misma, es también necesario que admitamos y naturalicemos esta situación, y eso se logra mediante la manipulación y violencia psicológica, que es la que se enseña a niñas y niños desde que nacen, cuál es el lugar que les toca en la familia, en la sociedad, en la comunidad y por supuesto en el mundo del trabajo, induciendo sus comportamientos y actitudes hacia la reproducción del sistema, por una generación más.

El desafío es lograr que las mujeres tengamos acceso a los sindicatos, a las federaciones, a las confederaciones, a la COB, con la convicción de que no solamente podemos aportar muchísimo sino que podemos administrar mucho mejor, lograr cambios estructurales en las relaciones de trabajo desde nuestras propuestas y renovar, darle aire nuevo: más democrático, inclusivo e integral al movimiento sindical, sin necesidad de vender, callar, ni rifar los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Así, las mujeres avanzamos, sin pausa y con prisa, hacia un horizonte en el que el respeto, la participación equitativa, la defensa de los derechos de las personas que depositan su confianza en su sindicato no sea traicionada, no se vuelva una utopía lejana e inalcanzable, sino una realidad vigente, que cada trabajadora, cada trabajador sienta en su vida cotidiana, generando condiciones para que sus hijas e hijos vivan bien, rompiendo el círculo de violencia, exclusión, discriminación, subordinación y opresión que se reproduce de una generación a otra, de año en año, de siglo en siglo.

Hacia ahí vamos y no nos detendremos.



## SINDICALISMO, FEMINISMO Y DESPATRIARCALIZACIÓN EN EUROPA – PERSPECTIVAS DE UNA MILITANTE ESTUDIANTIL

Hanna Petri<sup>1</sup>

Recién acabó el tercer Congreso Mundial de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en Berlín. Uno de los temas principales fue la equidad de género en los movimientos sindicales del mundo. El descontento reinaba sobre la proporción baja de mujeres entre los delegados (42%, de las cuales una importante minoría (¡solo 27%!) representaban las delegadas europeas, lo cual fue fuertemente criticado. La campaña "Count us in" (Cuenta con nosotras) de la CSI busca aumentar la proporción de mujeres en puestos de dirección sindical. Esta es la situación sindical internacional actual, de cuyo análisis surgen interrogantes como ¿Cuál es la situación de las mujeres haciendo trabajo sindical de base? ¿En qué situación se encuentra la lucha sindical-feminista en Europa? ¿Qué avances se lograron hasta la fecha y que problemas persisten?

Soy una joven militante sindical de 25 años y durante los últimos seis he militado en Alemania y Francia (donde pasé la mayor parte de mis estudios). En la universidad de Burdeos fui la representante estudiantil del sindicato Solidaires étudiant-e-s, que es un sindicato a favor de la democracia de base y a la autogestión; su objetivo principal es la búsqueda de una convergencia de lucha entre el mundo profesional y el mundo estudiantil, tratando cuestiones globales y transversales como la igualdad de género, la lucha contra el racismo, el sexismo y la homofonía. Nuestro sindicato cuenta con listas electorales de paridad, adicionalmente la mayoría de los integrantes del sindicato son mujeres; todos nuestros textos están feminizados, los valores feministas son más que solo una etiqueta, por suerte.

¡Que paradoja!, parece que los problemas mencionados durante el Congreso de la CSI no tienen nada que ver con la realidad de la base de mi sindicato. Además, la lucha sindical-feminista parece casi cumplida en un país donde – a comparación de otros – las mujeres tienen una situación más bien favorable en el mercado laboral: la inserción femenina al trabajo es mayor que la media europea y el cuidado de niños estatal bien desarrollado permite a las mujeres tener un trabajo a tiempo completo. La sociedad francesa se muestra progresista en los temas del aborto y el matrimonio igualitario; desde 2013, las parejas homosexuales pueden casarse y tienen los mismos derechos (adopción, herencia, pensiones) que las parejas heterosexuales. Nuestros temas de lucha respecto a la despatriarcalización y la igualdad de todos/as muestran así resultados concretos.

A primera vista y de manera formal, las cosas parecen ir bien. Pero las cifras y los textos legales solo nos muestran una parte de la realidad y ocultan la otra: yo como joven militante sindicalista de un sindicato de izquierda progresista me di cuenta que la discriminación y la opresión de las mujeres persiste: 1) en la sociedad europea y 2) al interior mismo de los sindicatos. Si bien es cierto que se muestra de forma más sutil, esto

lo hace más difícil de combatir. Esa discriminación se oculta bajo prácticas socialmente aceptadas: la dominación de las discusiones para los hombres; el uso de un lenguaje cotidiano androcéntrico que oculta a las mujeres y favorece así su subordinación social; el hecho de hacer bromas misóginas y homofóbicas "con buena intención" ("En realidad no lo pienso así, solo por chiste") etc. Lastimosamente he visto camaradas de Solidaires abandonando el sindicato porque no se sentían escuchadas / representadas / tomadas en serio. Yo personalmente tenía problemas de expresar mi opinión en algunos momentos.

Nosotros de Solidaires Etudiant-e-s nos dimos cuenta que – aunque tengamos listas de uso de palabras para evitar la monopolización del discurso para algunos – la mayoría de las veces son los hombres que dominan la discusión. Esa dominación – y eso me parece lo más difícil de resolver – se ejerce a menudo de manera inconciente y sin querer. La complejidad de la dominación masculina resulta en su duración: el patriarcado es la forma más antigua y persistente de opresión cuya precoz institucionalización ha propiciado la reproducción del dominio que algunos hombres (en la mayoría blancos, de clase media/alta y heterosexuales) todavía ejercen sobre el resto de la sociedad. Los modelos de conducta actuales de hombres y mujeres son el producto de siglos y siglos de socialización patriarcal y no pueden resolverse de un día al otro.

Cuando hablamos de "despatriarcalización" en general, no se trata solamente de facilitar y promover la liberación/emancipación de la mujer, sino de un trabajo mucho más profundo y complejo: la deconstrucción de los aprendizajes y modos de actuar de ambos sexos, para así después una necesaria reconstrucción igualitaria que permita a cada ser humano desarrollar su personalidad independientemente de su género (palabras claves: una mujer dominante, un hombre sentimental y comprensivo). Cuando hablamos de "despatriarcalización" adentro de los movimientos sindicales, no se trata solamente de aumentar la proporción de mujeres entre los delegados (cf. Campaña "Count us in" -Cuenta con nosotras- de la CSI), sino de cuestionar los roles aprendidos de ambos sexos. La liberación de los hombres de sus condicionamientos (sociales, afectivos, sexuales...) es una forma de despatriarcalización exitosa y una emancipación general de ambos sexos – dentro de los sindicatos y la sociedad entera. Nosotros de Solidaires Etudiant-e-s hemos tomado en cuenta ese hecho, formando grupos de reflexión mixtos (ambos sexos) y no-mixtos (grupos femeninos / grupos masculinos) sobre la cuestión. Nos damos cuenta que el camino hasta una verdadera despatriarcalización sindical estructural todavía es largo. Sin embargo, la toma de conciencia de los mecanismos de opresión sutiles y la voluntad de desecharlos es un paso enorme hacia un verdadero sindicalismo igualitario.

## EN CAMINO DE LA DESPATRIARCALIZACIÓN SINDICAL

- Exigir al Estado una real **DEMOCRATIZACIÓN** de las responsabilidades del hogar.
- En el marco de la democratización de las responsabilidades del hogar, el Estado debe apoyar efectivamente a las familias con hijos, con **MEDIDAS PRÁCTICAS** como la instalación y mantenimiento de centros infantiles compatibles en horarios con las jornadas laborales de las madres y padres de familia.
- En el marco del trabajo digno, y tomando en cuenta la creciente cantidad de hogares en los que las mujeres son las jefas de familia, el Estado debe aprobar políticas públicas que generen y promuevan mayores oportunidades de **TRABAJO DIGNO PARA LAS MUJERES**.
- La doble y triple jornada condiciona la participación laboral y sindical de las mujeres, por tanto deben ser parte de la agenda sindical. Bajo esta consideración, el movimiento sindical debe forjar políticas sindicales encaminadas a **PROMOVER LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES**.
- En el marco de las políticas sindicales, los sindicatos deben **PROMOVER LA NECESIDAD DE EXPERIMENTAR Y DISFRUTAR DE UNA PATERNIDAD RESPONSABLE** y libre de estereotipos y, la necesidad de compartir el trabajo doméstico, la afectividad familiar y el derecho a aprender a resolver los conflictos sin el uso de la violencia.

Sensibilizar a las dirigencias respecto de la necesidad de **COMPARTIR LA TOMA DE DECISIONES EN EL ESPACIO SINDICAL, INCORPORANDO LA VISIÓN E INTERESES DE LAS MUJERES**, como condición fundamental de un sindicalismo fuerte y representativo.

RMTS B

## SUBSISTEN LAS INJUSTICIAS LABORALES

Graciela Raquel López<sup>1</sup>

Después de cerca de nueve años del proceso de cambio en Bolivia se han logrado avances normativos importantes pero su reto fundamental es su propia aplicación. Se han dado cambios en la normativa después de la aprobación de la CPE; DS favorables a la articulación del trabajo productivo y trabajo del hogar y de cuidado, con la finalidad de facilitar la participación laboral como la inamovilidad funcionaria de padre y madre en casos de embarazo, la licencia especial en caso de enfermedad grave o

accidentes de hijos o hijas, los días libres para el padre por el nacimiento de su hijo o hija, entre otras disposiciones en torno a los derechos laborales.

Sin embargo, en la realidad, las mujeres en su mayoría estamos en trabajos precarios, inestables y con bajos niveles de productividad. Algunos datos del estudio elaborado por Elizabeth Jiménez, muestran que en los últimos 10 años en Bolivia y para el 2011, la tasa de participación laboral femenina (51%), continúa siendo menor que la masculina

(69,5%) y está por debajo de la participación en América Latina (53%). De la misma manera ocurre con la tasa de ocupación. Pero estos datos no reflejan la menor participación laboral ni la contribución productiva de las mujeres, esta brecha muestra la invisibilización que se hace del trabajo del hogar y del cuidado en la información oficial denominado "población inactiva", "amas de casa" por lo que no cuentan en la estimación total de la fuerza laboral. En la década analizada no ha cambiado la forma en que las

<sup>1</sup> Hanna Petri pasante FES

<sup>1</sup> Es Coordinadora de la REMTE y ha colaborado con este artículo para el boletín GERMINA de la RMTS B

<sup>2</sup> Jiménez, Z. Elizabeth. Evolución de la calidad del empleo 2001-2011. REMTE Bolivia.

mujeres se integran al mercado de trabajo y las brechas de género que refuerzan las desigualdades de género. La mayoría de las mujeres (69%) tiene empleo informal, el 35% de las mujeres ocupadas son trabajadoras familiares, aprendices sin remuneración que incluye el trabajo en pequeñas y medianas empresas familiares que dependen de la mano de obra femenina y familiar no remunerada. Las mujeres estamos concentradas en el trabajo del hogar, servicios y ventas. Para el 2011, los sectores salud y

educación, albergan alrededor del 14.5% de las mujeres ocupadas, es decir somos vendedoras, enfermeras, profesoras, asistentes, trabajadoras en hogares ajenos, etc.

Un avance importante es la reducción de las tasas de desempleo abierto que en 2011 alcanzó al 4%; sin embargo se mantienen las brechas, es decir hay más mujeres desempleadas (4.74%) que varones (3.73%). De manera similar, las mujeres continuamos ganando el 62% del

salario de un varón; estas brechas son mayores si comparamos los ingresos promedio de los varones de las ciudades respecto de las mujeres del área rural.

Queda mucho por mejorar las oportunidades de empleo y reducir las desigualdades a través de políticas de empleo que incorporen a las mujeres al trabajo digno en condiciones de igualdad.

## “LAS MUJERES YA HEMOS CAMINADO LENTO, ES TIEMPO DE CORRER”<sup>1,2</sup>

Las mujeres sindicalistas tenemos **3 desafíos importantes:**

- **Participar** en los sindicatos, asumir que es decisión individual superar el dilema “me quedo en casa o salgo a participar”
- Postularnos y hacer alianzas para ocupar cargos **dirigencias sindicales** y, ocupar el espacio **político sindical**.

### ¿Qué significa para las mujeres estar en las directivas sindicales?

Un orgullo y un **reto como personas, como trabajadoras, como madres;** es una **lucha constante** con una misma y con los otros/as, con el sentimiento de **“estoy descuidando a mi familia”**, el aceptar que mis hijos me digan “tía”. Pero es también **compromiso**, por todo lo que tienes que hacer por las compañeras **y al mismo tiempo inseguridad** por lo llegamos muchas veces sin saber que es el sindicato.

### ¿Tuvo que hacer cambios trascendentales de su vida luego de ser elegida?

**Dejar mi casa, venirme a la paz,** buscar un lugar donde vivir, adaptarme a otra sociedad; **negociar mi decisión con mi madre,** pero siempre me dije, es mi deseo, es lo que yo quiero ser, es lo que quiero cumplir; **negociar con mi hija,** porque le cuesta entender el tema de las reuniones, los viajes a congresos; esta es la parte complicada y más cuando tienes una representación nacional; **negociar con la familia,** mi esposo decía que los sindicatos no son para las mujeres; tuve que someter mi decisión a votación, tres hijos levantaron la mano, mi esposo no pero tuvo que aceptar; **debi robarme horas de sueño** porque tenía que leer mucho, **aprender a escribir** recién, manejar la computadora, era muy tímida, me daba miedo de hablar; ahora ya **no tengo miedo, estoy firme para seguir adelante.**

### ¿Para qué participar en el sindicalismo o llegar a la COB?

- Para representar a las mujeres, para la transformación de estructuras
- Las mujeres también podemos gobernar, además somos **múltiples, administramos todo.**
- Para que nosotras mismas como mujeres **articulemos nuestras demandas** hacia la transformación del sindicalismo y la vigencia de la paridad y alternancia sindical.
- **Para visibilizarnos.** La mujer pues **tiene otra ética,** cuando dice 5 de la mañana es 5 la mañana, cuando dice voy hacer esto, lo hace al 100 por 100.
- Tenemos derecho a llegar. Va a ser una **satisfacción mirar que** hemos llegado.
- Para luchar contra las injusticias contra las mujeres y que un día nos puedan mirar a las mujeres con respeto, de igual a igual.
- Ser sindicalista nos es ser de piedra. Las mujeres podemos **sensibilizar el sindicalismo.**

## Si tuviera que transformar algo del movimiento sindical, ¿que sería?

### Transformar los estatutos de la Central Obrera Boliviana y sensibilizar a todos los sectores.

Cuando el compañero viene de otro departamento a La Paz para asumir una dirigencia, viene con “su mochilita”; cuando tenemos que venir las mujeres, lo hacemos con nuestra mochila y con toda nuestra carga familiar; si nuestros hijos no han venido con nosotras, **desde aquí estamos monitoreando** que hacen, cómo están, si han comido, no han comido. El hombre deja a sus hijos con su mujer y punto. Transformaría en el sindicalismo, esta forma de asumir los papeles en relación a la familia. Y, pasar de la confrontación al dialogo; hay otras maneras de hacer nuestras luchas; haría **que las decisiones sean participativas, sean más igualitarias.**

### ¿Qué significa para las mujeres sindicalistas “ROMPER ESQUEMAS”?

- Defender nuestros derechos
- **Reconstruir la identidad de mujer;** actualmente seguimos con toda esta carga social que desde que nacemos nos meten a la cabeza, hay que cambiar actitudes, comportamientos, creencias, paradigmas, democratizar el trabajo del hogar.
- **DESPATRIARCALIZARNOS,** que todas esas construcciones sociales hay que **deconstruirlas** para que las mujeres podamos participar y tener una vida plena.
- Construir un **NOSOTRAS** como colectivo de mujeres trabajadoras y sindicalistas.
- Es **cambiar la forma de vernos a nosotras mismas.** Nos enseñan desde niñas como tenemos que ser mujeres y hombres y, desde allí a ellos se les hace natural subir a los cargos altos, asumir direcciones sindicales, incluso es más fácil ir al trabajo cada día, a nosotras nos cuesta más incluso salir a ganar un salario.
- Es **dejar de creer algunas cosas que nos han hecho creer.** Han escuchado decir: no le digas a tu hijo tonto, inútil; en nuestro lenguaje eso se repite y la persona se lo cree. Lo mismo pasa cuando se dice “la mujer es la peor enemiga de la mujer”, nos lo creemos y repetimos conciente o inconcientemente y actuamos así. **Romper esquemas es cambiar esta forma de relacionarnos las mujeres.**
- Asumimos seriamente eso de que somos las reinas de la cocina, las perfectas. Si el hombre entra la cocina decimos ¿que has hecho? ¡todo sucio!; la respuesta: “no voy a entrar más a tu cocina”.
- Hemos asumido que es nuestra carga natural y eso hay que cambiar desde el hogar hasta los sindicatos.
- Nuestro disco duro dice que nosotras somos “mujercitas responsables, transparentes, justas, correctas que no debemos caminar hasta horas avanzadas de la noche”; hay que reformatear este disco, necesitamos aprender otra forma de ser, **no como varones, tenemos que buscar una forma distinta de ser mujer.** Eso también es romper esquemas.
- Antes nos reíamos de la **cuarta jornada;** maridos que a veces no entienden el cansancio. La violencia en la cama no nos permite vivir plenamente la sexualidad a las mujeres.

### Fuera de la paridad y alternancia, ¿Cuál sería un mecanismo para lograr que las mujeres participen masivamente en el movimiento sindical?

- Nuestro objetivo es llegar a ocupar 50 o 100% de las secretarías, pero también es que en el propio proceso, de a poquito, vayamos rompiendo esquemas sindicales que impiden nuestra participación sindical.
- Desde la niñez aprendemos que **el varoncito tiene prioridad** y que las mujeres nos debemos a las cosas de la casa; yo creo que nosotras como madres tenemos que enseñar y dar responsabilidad a nuestros hijos e hijas por igual; esto va a cambiar desde el hogar el machismo que no permite que las mujeres aspiremos al poder en el espacio público.
- Las mujeres tenemos que **creer en nuestra capacidad** para estar en las cúpulas sindicales. Tenemos que hacer **pactos entre mujeres de organizaciones sindicales** luchar juntas no solamente para participar plenamente del sindicalismo, sino para garantizar trabajo digno y pleno para las mujeres,
- Hay que reestructurar la COB, transformar sus estatutos, establecer la paridad y alternancia como obligación para cada sindicato, federación, confederación.
- La única forma que vamos a lograr entrar a la COB es **llevando a las compañeras a la cabeza; quizá no seamos ninguna de nosotras, quizá serán otras mujeres,** pero el trabajo tiene que comenzar ahora de abajo hacia arriba.

<sup>1</sup> Frase de Aidée Vidal Velazco, ex dirigentea CSTSB

<sup>2</sup> Ideas recogidas del Conversatorio “Mujeres en espacios de decisión sindical: rompiendo esquemas” realizado en la ciudad de La Paz, el 21 de marzo de 2014

## PROMOVIENDO FORMAS ALTERNATIVAS DE EXPRESIÓN Y COMUNICACIÓN EN LOS SINDICATOS...

NO	SI
El hombre ha creado sistemas	La humanidad ha creado sistemas
El jefe emitirá su opinión	Es responsabilidad de la jefatura emitir su opinión
Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo
El médico Juana Quispe	La médica Juana Quispe
Juana Quispe, Asesor	Juana Quispe, Asesora
Las enfermeras	El personal de enfermería
Señorita	Eliminación de la distinción señora/señorita, pues hace una distinción entre las mujeres casadas y solteras. Utilizar el término "señora", equivalente a "señor" que se aplica al margen del estado civil.
La señorita profesora de matemáticas	La profesora de matemáticas
Servidores	Servidores y servidoras
Directores	Directores y directoras
Uso de diminutivos Las mujercitas	Las mujeres
Los viejitos	Las personas adultas mayores
Los ciegos, los mongolitos, los sorditos...	Las personas con discapacidad

### MI AUTOBIOGRAFÍA: MARÍA RIVERA

**M**i nombre es María Eugenia Rivera Carvajal, nací en la ciudad de La Paz en el mes de noviembre; mis padres son Job Rivera y mi mamá Catalina Carvajal. Somos cinco hermanos, 2 varones y 3 mujeres; todos casados pero siempre unidos; vivimos actualmente en la ciudad de El Alto. Tengo 2 hijas a quienes las quiero muchísimo son mi razón de vivir: Melvy y Adriana; mi hija mayor es muy sensible, cariñosa, de profesión enfermera, especializándose actualmente como Instrumentadora Quirúrgica, es casada; su esposo es muy bueno la apoya en sus estudios. Mi hija menor es estudiante de Psicología; es muy alegre, cariñosa caritativa.

Comencé a trabajar a mis 19 años, empecé en la Unidad Sanitaria de la Ciudad de El Alto como auxiliar de farmacia; al mismo tiempo continué estudiando Estadística y luego Medicina Veterinaria Zootecnia en la Universidad Pública de El Alto. Desempeñé funciones en SERES El Alto y por último en el Hospital

Holandés de la ciudad de El Alto, donde trabajé 8 años a contrato; tengo 20 años calificados a la fecha. Actualmente represento a los trabajadores en Salud de la ciudad de El Alto, desempeñando funciones como Secretaria de Relaciones en la Federación Regional de Trabajadores en Salud de El Alto.

Recuerdo que mi primer sueldo lo entregué a mi mamá, para que disponga para mis hermanos. El trabajo asalariado de las mujeres hace que en la mayoría descuide a su familia, pero las mujeres salimos a trabajar porque nos preocupamos por superarnos y atender las necesidades básicas de nuestros hogares; muchas mujeres deben trabajar hasta en dos lugares para cubrir esas necesidades; en mi opinión las mujeres debemos trabajar pero sin descuidar a los hijos porque los niños son de mayor responsabilidad y de mucho cuidado hoy en día. Esto frecuentemente ocurre con las madres sin apoyo de su familia y madres solteras. Las mujeres que trabajamos no somos

malas madres pero tenemos más responsabilidades con la familia y esto influye en los permisos por enfermedad o emergencia en especial de los hijos/as pequeños. Nuestro salario no es de ninguna manera complementario pues muchas veces somos el principal ingreso en nuestros hogares, por ello el salario debería de ser equitativo, no debería haber diferencias.

En mi criterio hay mujeres que no llegan a superarse por varios factores: económicos, discriminación, machismo. Por lo tanto solo realizan labores en casa, pero mucho tiene que ver el Estado que no genera oportunidades por ejemplo para las madres jóvenes que no llegaron a ser ni bachilleres por lo que recurren a trabajos sin requisitos como barrer y empedrar calles, ayudantes de cocina, lavanderas, etc. en estos trabajos hay explotación, acoso laboral poco a poco se denigra a la mujer pero sus necesidades básicas son tan urgentes que tienen que trabajar hasta en dos lugares pues sus ingresos tan bajos no alcanzan.



CELULARES:  
 76745404 - 71505087 - 72593911  
 EMAIL: REDMUJERES55@HOTMAIL.COM

ESTA PUBLICACIÓN HA SIDO POSIBLE  
 GRACIAS AL APOYO DE LA  
 FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT