



GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO IX • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 19

AGOSTO DE 2016

Contenido

- EDITORIAL
- TRABAJO DIGNO
- ROSARIO DEL CARMEN ARCE PIZARROSO
- ATREVERSE:
"HAY ZONAS DONDE UNA NO ENTRA PERO HAY QUE ENTRAR"
ENTREVISTA A JAVIERA ARCE
- LA MUJER DIRIGENTE SINDICAL Y SU DOBLE LUCHA
- ¿LAS NORMAS NOS REVICTIMIZAN?
- MUJERES, POLÍTICA E HISTORIA
- SOY GREGORIA GABRIEL, ESTA ES MI AUTOBIOGRAFIA
- "MI MARIDO ME DIJO QUE NO ME JUNTE CON LAS CAMBAS"
- ACOSO LABORAL
- ¿QUE ES LA LEY DE PENSIONES?
- ¿A MÁS LEYES, MEJOR CALIDAD DE VIDA? LOS DERECHOS DE LAS MUJERES, DEL DICHO AL HECHO....
- "DEMOCRACIA SINDICAL: DONDE ESTAMOS"
UNA MIRADA DESDE LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS

Editorial

La Democracia es la única forma abierta a toda la población y es el punto de partida de las sociedades democráticas; es la existencia de desacuerdos y parte de su tarea es generar acuerdos. Si bien no es perfecta, es el mejor sistema político que ha sabido implantar la humanidad para gobernar las sociedades, ya que implica la mayor participación posible de gente; la democracia constituye un medio para realizar las metas colectivas, ocuparse del bien común y no sustituir el interés general por los intereses partidarios o de grupo.

Las mujeres siempre fueron marginadas de la vida política pues se les restringió el derecho a votar; se les prohibía elegir y ser elegidas; la ley establecía que solo los hombres mayores de edad y con propiedad podían votar y ser elegidos. Las mujeres históricamente han jugado un rol fundamental en las luchas sociales del país, protagonizando acciones heroicas en la defensa, recuperación y consolidación de la Democracia; sin embargo, su participación y movilización ha sido invisibilizada e ignorada por un sistema sumamente machista y patriarcal. Este escenario no fue una limitante para el avance de las mujeres en la búsqueda de alternativas, de elaborar propuestas colectivas y creativas para generar cambios importantes y trascendentales en el conjunto de la sociedad. En Bolivia, después de años de lucha y resistencia, reconocemos los grandes avances y conquistas que tenemos. La aprobación de muchas leyes a favor de las mujeres podría leerse como una institucionalidad fuerte a favor de generar condiciones de equidad. Sin embargo, tantas leyes no se han traducido en cambios significativos para las mujeres, no se refleja en su vida cotidiana ni en más y mejores oportunidades para ellas. Por su parte, el Estado no acaba de asumir su responsabilidad con este desafío al no asignar el presupuesto que la implementación de cada una de estas leyes requiere.

En el ámbito sindical boliviano, es urgente que se apropien las ideas de la Democracia social y participativa, que tenga componentes de libertad, equidad, igualdad, solidaridad y justicia social. La incorporación de un grupo importante que siente y vive la exclusión, constituye un desafío para la consolidación de la Democracia Sindical; la participación sindical de las mujeres no es solo un argumento cuantitativo sino también de posibilidad de inyección de nuevas ideas, además del reconocimiento del derechos a participar en la toma de decisiones. Para ello, no es suficiente que la CPE y las normas vigentes en el país, estipulen la participación de las mujeres con igualdad de derechos y obligaciones; se requiere de la voluntad real de los y las sindicalistas y del movimiento sindical, expresada en políticas sindicales, para fomentar la participación de las compañeras trabajadoras en las estructuras de poder sindical. También parte de nosotras mismas salir de nuestra zona de confort y atrevernos a entrar en estos espacios asumiendo plena responsabilidad por nuestras decisiones y participando con un estilo e identidad propios.

La Democracia en el hogar es una tarea de mujeres y hombres entendiendo que las relaciones de pareja, deben estar fundadas en el respeto y la igualdad. Ya no se trata de quién se atribuye el derecho a "mandar y dirigir", sino de la inteligencia para la convivencia y la negociación de las diferencias; la antigua visión jerárquica que atribuía al varón un estatus dominante, está en crisis.

Desde la RMTSB asumimos compromisos hacia la profundización de la democracia; por ello, nos proponemos promover la organización y participación real de las mujeres en las organizaciones sindicales; trabajar para armonizar los estatutos orgánicos y reglamentos sindicales a la constitución política del Estado; lograr que las mujeres asumamos el reto de estar a la cabeza de las organizaciones; identificar lideresas; capacitar y concientizar; motivar a más compañeras y difundir buenas prácticas democráticas.





El trabajo digno para una mujer no asalariada no existe ya que su trabajo es por cuenta propia. El Trabajo Digno para las mujeres asalariadas se restringe a sus derechos laborales, que conocen pero no exigen por temor a perder su empleo que además lo consiguieron “apenas” y es temporal. El trabajo digno es un derecho y obligación social que debe ser protegido por el Estado por ser un derecho fundamental de la CPEP

En el sector de salud, por las características que tiene nuestra profesión, que es el de cuidar de los enfermos, lavar la ropa hospitalaria, cocinar para los pacientes, limpiar los pisos de los centros de salud y hospitales, cumplimos papeles asignados normalmente a las mujeres: “al rol de las mujeres”; de ahí que las mujeres en este sector, seamos más del 70%. El porcentaje restante, son varones ocupan cargos administrativos o cargos jerárquicos.

En el actual sistema de salud de Bolivia, no hubo cambios importantes en relación a las políticas de salud del sistema neoliberal; más bien, se visibiliza hoy la precariedad

referente a las condiciones de atención en los tres niveles: falta de infraestructura, falta de insumos, falta de fármacos, falta de equipamiento y, principalmente, la falta de recursos humanos que debería ser una prioridad para el Estado central. Esta carencia es asumida por los gobiernos municipales bajo la modalidad de contratos en línea que vulneran totalmente los derechos laborales pues no cuentan con estabilidad laboral. Los contratos en línea son por tiempo corto, renovándose cada tres o seis meses y pueden durar hasta 15 años. Las mujeres, no están amparadas del derecho a las bajas pre y post natal, peor a los horarios de lactancia o del derecho a traer al trabajo a su niño/a menor de seis meses; no cuentan con la seguridad social de corto y largo plazo, por tanto, deben trabajar hasta el último día de su embarazo y volver a trabajar pasados dos o tres días luego del alumbramiento, así haya sido con cesárea. Ese par de días, deben dejar un remplazo que es pagado por ellas mismas, con lo que sus salarios, que de por sí son bajos, se reducen aún más. Los salarios de “consultores/as en línea” son bajos en comparación con los del personal con ítem dependiente de los SEDES departamentales, aunque se trata del mismo trabajo. Los/as trabajadores/as en salud a contrato, son “los peor tratados: condiciones de explotación, mal pagos y totalmente discriminados”.

La madre trabajadora del sector salud pública, se organiza por su cuenta ya que los centros de salud y hospitales, en su mayoría, no cuentan con guarderías y llevar al lugar de trabajo no se puede por el riesgo y porque no se tiene ninguna consideración con quienes están en período de lactancia, no hay esos “privilegios” ni apoyo por parte de las jefas de enfermería o jefes de personal. El hecho de trabajar en contacto con pacientes, conlleva un riesgo para la madre y el infante. Este riesgo podría reducirse si se asignarían a la madre que da de lactar, a otro servicio que no implique contacto con pacientes, por un tiempo determinado como los seis meses que estipula la norma. Respecto al personal de “consultorías en línea”, no cuenta con derechos de la maternidad; la forma de trabajo es “menos que a contrato”: las trabajadoras embarazadas no tienen seguro social de corto plazo y menos los permisos correspondientes para asistir a sus controles, no tienen baja pre y posnatal, no tienen subsidio ni horario de lactancia.

Respecto a otros derechos laborales, no se cumple el derecho a la formación porque el sector es el más discriminado ya que ese privilegio alcanza solo al personal jerárquico. El derecho a los ascensos tampoco se cumple pues las compañeras que se esforzaron por sacar un título universitario, no son promocionadas y aquellas pocas que alcanzan a

promocionarse, es con el mismo salario. Respecto a las vacaciones, el personal con ítem dependiente del Ministerio de Salud, goza de este derecho, pero en el personal a contrato en línea no.

La jornada de los trabajadores en salud de Bolivia es de seis horas. No estamos incorporadas en la Ley General de Trabajo, por tanto, tampoco gozamos de los beneficios que implica esta cobertura de la ley: no acumulamos horas extras, quinquenios, desahucio, beneficios por trabajo nocturno o por turnos dominicales; sin embargo, el argumento de mayor peso es el riesgo ante la prolongada exposición a las enfermedades en nuestro ambiente de trabajo.

Respecto a la participación sindical de las mujeres en mi sector, resalta que aún es muy poca pese que las mujeres somos más del 70%. Los horarios - nocturno, sábados, domingos o feriados - en los que trabajamos, apenas nos dejan tiempo para nuestras familias y todas las responsabilidades del hogar. Ser sindicalista significa mucha carga y las pocas mujeres que llegan, muchas veces son separadas o divorciadas.

Los desafíos hacia la dignificación laboral en mi sector son:

- Incorporación a la Ley General del Trabajo
- Eliminación total de las consultorías en línea
- Cumplimiento de las normas vigentes que beneficien a las mujeres trabajadoras.
- Igualdad salarial en todo el sector de salud.

ROSARIO DEL CARMEN ARCE PIZARROSO
SECRETARIA PRENSA PROPAGANDA
CSTLFTAGB

Quiero comentarles queridas (os) COMPAÑERAS (OS), que la institución donde me desempeño como Secretaria de Prensa y Propaganda, en su CONGRESO ORGANICO, realizado el pasado 30 de marzo de 2016, reformó sus estatutos. Una reforma realizada está referida a la INSTITUCIONALIZACIÓN del ENCUENTRO NACIONAL DE MUJERES SINDICALISTAS del sector, que ha sido aprobada por unanimidad.

Este logro fue posible gracias al trabajo de muchas compañeras de mi sector, que tuvimos una posición unánime y firme, planteada a través del uso de la palabra en el Congreso, pidiendo que sea estatuido nuestro Encuentro de MUJERES del sector cada año. El Secretario Ejecutivo, Rubén Darío Quispe, así como todos los miembros del CE de nuestra Confederación, nos dieron todo su apoyo y gracias a éste, logramos nuestros objetivos. Esto nos engrandece porque es una conquista en beneficio de todas las mujeres trabajadoras del sector servicios; quedó demostrado que las alianzas son la forma más acertada de alcanzar con éxito los objetivos que nos planteamos.

Queremos compartir también con ustedes que actualmente estamos trabajando para formar

nuestra Escuela Sindical para Jóvenes y Mujeres de los sectores que aglutina la CONFEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LUZ-FUERZA TELECOMUNICACIONES AGUAS Y GAS DE BOLIVIA. Esperamos que esta iniciativa se plasme y esperamos en el futuro que sea el semillero de LÍDERES fuertes y con convicción SINDICAL.

Los procesos son largos pero nuestra perseverancia para alcanzar nuestros objetivos es ineludible. Un abrazo lleno de fraternidad y con espíritu SINDICAL para todas y todos



ATREVERSE:
“Hay zonas donde una no entra pero hay que entrar”
Entrevista a Javiera Arce

Red: ¿Su nombre, profesión, militancia política partidaria, su vínculo con Bolivia?

Javiera Arce: Soy científica política, actualmente trabajo en la Universidad de Valparaíso (Chile), soy Secretaria Ejecutiva de la Oficina de Igualdad y Diversidad, que es una nueva oficina, responsable de la política de género en la universidad. Soy académica de la escuela de sociología de la misma Universidad, también soy militante del partido socialista de Chile, desde hace más de 15 años.

Mi relación con Bolivia parte de una relación política con las juventudes del MAS, a través de una primera invitación que realiza la Fundación Ebert el año 2007, para hablar sobre la estructura orgánica del partido y hacer un intercambio respecto a cómo el MAS se organiza y se agrupa como partido político, tratando de estructurarse en una segunda etapa de movimiento social a una estructura partidaria.

R: ¿En el partido como en los sindicatos, hay techos de cristal para las mujeres?, ¿Puedes hablarnos de tu experiencia al respecto?

JA: El mundo sindical en Chile está totalmente debilitado por decisión política del dictador Pinochet, hicieron un cambio de organización de los sindicatos y ahora a diferencia de todos los países del mundo, donde la gran mayoría se organiza por rama

económica, en Chile, se organizan por empresas. Esa es la estructura sindical. La consecuencia que esto ha provocado es que los derechos políticos de los trabajadores sean sistemáticamente violados.

Se estuvo discutiendo una nueva reforma laboral, que ha quedado detenida porque es una reforma incluso peor que la que hizo Pinochet, que debilitaba mucho más las estructuras sindicales. El ejercicio político de los sindicatos dentro de los partidos políticos es malo. En el partido socialista en particular la brigada laboral tiene muy poca fuerza y efectivamente existen techos de cristal, quizá lo mejor, es no hablar ya de techos de cristal a estas alturas del partido, porque ya son brechas de género que son declaradas.

En ciencia política existe lo que se llaman los “gatekeeper”, concepto inglés que hace referencia a los personajes que puestos para evitar que nuevas personas ingresen a tomar decisiones o se transformen en candidatas, en síntesis, estos “guardianes” cierran las puertas de ingreso a nuevos actores y las mujeres son sus víctimas porque siempre están sometidas a dobles o triples pruebas o exámenes, además de tener que estar en las reuniones que son súper desgastantes porque los procesos de toma de decisiones informales son a altas horas de la madrugada y si tú tienes labores de cuidado, labores de familia y tienes que cuidar tu casa o hacer comida, etc. no puedes participar y los únicos que participan son ellos; además hay ciertas zonas de incertidumbre -parece que también las mujeres no entramos-, que tienen que ver con la misma pereza de las mujeres que no se meten a temas electorales, no saben contar votos, no saben de normas electorales, eso es fundamental; es terrible, es aburrido; pero soy una de las pocas personas que se sienta a contar votos y a diseñar sistemas electorales. El problema es que hay muy pocas que lo hacen, yo lo hago desde la ciencia política, igual me meto al partido a realizar este tipo de cosas, porque es importante enseñar a otras personas



a que lo aprendan, porque hay conocimientos que quedan vedados para hombres y mujeres. Parece que nosotras nos acomodamos a eso, es lo mismo en las áreas del gobierno, la discusión de la cámara de diputados y del senado, etc. Por ejemplo temas de niños e infancia, desarrollo social y pobreza todo para las mujeres. En cambio para los hombres, las áreas de economía, seguridad y defensa. A mí no me parece justo, pero parte de una comodidad de nosotras mismas, de no meternos en los temas álgidos, soy una de las pocas comparativistas que hay en la ciencia política en Chile, aun así mis pares me miran mal, porque lo que hago es resistencia a lo que hacen ellos, porque yo no hago estadísticas de los modelos matemáticos, que están de súper moda, yo hago además investigación cualitativa, para hacer política comparativa "soy hippie"; además hago institucionalismo feminista, pero antes de entrar al análisis institucional si tuve que aprender estadística, si se contar votos, se sobre el sistema electoral y de diagramación; es decir, una cosa es que no la aplique pero si la aprendí y lo sé hacer que es distinto. Pero ojo con eso de que hay una comodidad de las mujeres que no quieren involucrarse en estos temas que son álgidos de interpretación de las normas electorales, siempre hay alguien, el operador del partido quien sabe todas las normas, ¿porque no puede haber una operadora del partido que realice las negociaciones con los otros partidos?

R: ¿Las cuotas o la paridad garantizan más presencia de mujeres en los espacios políticos, crees que esto significa para las mujeres transitar automáticamente de ser sujetas de derechos a ser SUJETAS POLITICAS?

JA: Las cuotas son mecanismos ampliamente aceptados por el universo internacional, distintos organismos, sea la unión interparlamentaria, las naciones unidas, etc. que las han propuesto como medidas de promoción de liderazgo de las mujeres, no son un fin en sí mismo, o sea las mujeres como ser humano deberían ser sujet@ polític@, eso va más allá de la promoción de estas cuotas, porque son herramientas electorales y no son fines, de hecho una cuota por sí misma no garantiza absolutamente nada, por ejemplo si se pone solo cuotas para competir y no se pone plata para las campañas es perdida segura del escaño. Para que las cuotas funcionen, tienen que ser en sistemas proporcionales, sino no funcionan por ningún motivo; mientras más alta es la proporcionalidad del sistema mejor es la cuota. Entonces, la cuota es una herramienta y se supone, en teoría, que cuando ya se cumpla la paridad hay que sacarla pues es un mecanismo transitorio.

Hay dos tipos de representación la descriptiva y la sustantiva. Si bien existen avances importantes, no siempre la representación descriptiva y la sustantiva van de la mano, todo tiene que ir acompañado de medidas de promoción, formación y mucho looby. La función del organismo técnico gubernamental, sea Ministerio de la Mujer o Secretaria de la Mujer, es súper necesaria para enviar información y hacer looby, looby, looby.

R: En el espacio sindical como en la política hay grandes luchas cotidianas de las mujeres, ¿desde tu experiencia que nos podrías dejar como mensaje para avanzar en la transformación de las desigualdades e inequidades de género?

Creerse igual que ellos, pero esto tiene que ir con una cuestión de actitud, porque las mujeres somos las peores enemigas de nosotras mismas, el tema de las inseguridades se supera estudiando y haciéndose fuertes; la política en general en un espacio violento pero hay que resistir, aguantar y hay que hacer sororidad entre todas. ¿Cómo pudimos hacer fuertes a nuestras parlamentarias? fue sentarnos con ellas y enseñarles y así poder negociar e incrementar y hacer mejor nuestra ley de cuotas. Entonces, lo que hicimos fue meter indicaciones desde nuestras mismas parlamentarias; en realidad, cada una tiene su espacio como por ejemplo la vinculación con las académicas es fundamental, porque están generando conocimientos. Si yo no estuviese publicando, difícilmente hubiesen haber podido transformar; mis publicaciones en políticas públicas y lo que se está haciendo, es que yo soy la intelectual orgánica dentro del partido, estoy presionando para que todo lo que estoy investigando se transforme o sirva para hacer políticas públicas. Si no se cuida esa relación y la autonomía de las mujeres, no va a funcionar.

Eneida Barrios Murillo

STRIA. DE DEFENSA SINDICAL COD-CHUQUISACA

**STRIA. DE CONFLICTOS FEDERACIÓN DE TRABAJADORES
DE LOS SEGUROS SOCIALES UNIVERSITARIOS DE BOLIVIA**

La tarea dirigencial se sustenta fundamentalmente en una conciencia social y enorme vocación de servicio. En el desarrollo de nuestras funciones sindicales, son recurrentes las situaciones que desmotivan o decepcionan, y que dirigentes mujeres y hombres, comprendemos bien una vez que nos encontramos involucrados en esta tarea: hablo de la postergación y poco –o casi nulo- reconocimiento dentro de nuestras fuentes laborales. De otro lado, tenemos la satisfacción de sentir en el alma de nuestros compañeros una mirada de agradecimiento, una sencilla palabra de desahogo de quienes tuvieron que soportar injusticias en su trabajo o el atropello de sus derechos laborales.

Esta tarea para una mujer dirigente, conlleva una doble lucha; por una parte

está la lucha inherente a la naturaleza de nuestras funciones como dirigentes sindicales en la defensa de los derechos socio laborales de nuestros representados/as y por el respeto a las conquistas sociales; pero, por otro lado está la lucha que debemos librar para generar conciencia de género, tanto dentro de las esferas de la dirigencia sindical como en la misma familia.

Forjar la conciencia de género es una tarea muy dura que requiere de arduo trabajo cotidiano y constante. Para avanzar en la toma de conciencia de género en el ámbito sindical, una mujer dirigente debe estar primeramente empoderada, es decir, haber asumido la situación de desventajas e inequidad de género al que el sistema patriarcal nos ha sometido, y a la vez, pensar que es posible su transformación. En el camino de esta transformación, no resulta suficiente el solo hecho de que tanto la Constitución Política del Estado como las normas legales vigentes en el país, den a las mujeres la posibilidad de participar equitativamente en todas las instancias, pues analizando la realidad nos preguntamos si verdaderamente están dadas las condiciones para que las mujeres participemos en equidad dentro del ámbito sindical. La respuesta es obvia: todavía no existe igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

En este camino, una acción es la reforma de Estatutos y Reglamentos Sindicales o, al menos que éstos en su redacción, en lugar de restringir, promuevan la participación de las mujeres. Para ello es necesaria una modificación que ponga a tono con la CPE las normas internas sindicales, sin que por ello asumamos que esto por sí solo sea suficiente para una real participación en igualdad de condiciones. Como mujeres aún estamos en desventaja, por ser un grupo vulnerable o mejor dicho “vulnerabilizado”; no olvidemos que dentro del movimiento sindical todavía somos minoría y cumpliendo el principio del centralismo democrático, se debe acatar lo que determina la mayoría; o porque no se han establecido mecanismos que nos pongan en una situación que mejore sustancialmente nuestra condición en términos de equidad de género. Sabemos que un marco legal propicio a la igualdad de género, no significa un contexto de equidad de género pues la realidad está determinada por la cultura, las creencias, las costumbres, los estereotipos y los prejuicios que vulnerabilizan a las mujeres sindicalistas.

Otra de las soluciones a la inequidad de género, pasa por la educación que se debe impartir en nuestras propias familias para formar nuevas generaciones que tengan enraizados los principios democráticos y de respeto; solo así se podrá tener generaciones con conciencia de género. Al interior de nuestros sindicatos, educar en torno al cumplimiento y vigencia de los principios de la democracia sindical, pues sin la participación real y libre de las trabajadoras, no habrá verdadera democracia.

En mi criterio un aspecto neurálgico que hace que la doble lucha de las mujeres dirigentes sindicales sea más dificultosa aún porque toca lo más sensible de nuestro ser, es la lucha que libramos cotidianamente en el ámbito familiar. No puedo olvidar cuando escuché el testimonio de una compañera que decía “por la lucha sindical he perdido a mi pareja, pero yo



lo he decidido así". Es una enorme responsabilidad para nosotras en principio quitarnos la culpa y tener certeza de que nuestra primera tarea debe empezar en el hogar enseñando a nuestros hijos que cada persona es autónoma y el formar una familia conlleva también el desenvolvimiento de una comunidad dentro del marco de principios democráticos y que la vocación de servicio y el ansia de buscar justicia social es muy importante para una dirigente ya que responde a la responsabilidad para con nuestra sociedad y con el Estado.

Para finalizar quiero dirigirme a todas las mujeres sindicalistas que hoy asumen una dirigencia sindical y a las que el día de mañana quieran hacerlo: Mujeres no es suficiente estar presentes, sino ejercer presencia, lo cual va más allá de solo ocupar un espacio de relleno en un Directorio o Comité Ejecutivo, "SIGNIFICA ASUMIR PLENAMENTE EL ROL DE UNA DIRIGENTE, ASÍ COMO LA DOBLE LUCHA QUE NOS TOCA A LAS MUJERES DIRIGENTES SINDICALISTAS".

¿LAS NORMAS NOS REVICTIMIZAN?

Norka Ivonne Flores Ramos
RMTSB

Mi trabajo como profesora me ha permitido vivir situaciones muy amargas y ver todo tipo de violencia contra mujeres madres, adolescentes y niñas, con realidades que lamentablemente se tapan o esconden.

Si bien se ha logrado cierta conciencia sobre la importancia de denunciar estos hechos de violencia, y por ello actualmente somos los/as profesores/as, los parientes, otros padres de familia e incluso las mismas víctimas quienes realizan personalmente las denuncias, son las instituciones que lejos de acatar y cumplir con sus obligaciones emanadas de la norma, se mantienen un "aparente cumplimiento" y a consecuencia de ello, **en las fiscalías revictimizan a las mujeres que han sufrido o sufren violencia**. Los ambientes del Ministerio Público, para muchas de las denunciadas, se convierten en un lugar donde se las vuelve a victimizar.

La víctima que decide denunciar con temor, porque tendrá que enfrentar a su entorno familiar y social, asiste a estas Instituciones. Lo primero que ve es un ambiente tan tenebroso que le dan ganas de salir corriendo; no hay el personal adecuado, en su lugar, la mala atención es la regla y para el colmo tiene que escuchar el "regrese mañana".

La ley Integral 348 está entre las leyes más difíciles de ser cumplidas. Uno de los principales problemas es que al haberse introducido en materia penal, el procedimiento es lento, lleno de trabas y permisivo para que las partes litigantes alarguen por años los procesos respectivos. Otra limitación es que hace falta la priorización de recursos, por parte de las diferentes instancias, para la aplicación de la ley con la dotación de recursos humanos (fiscales, investigadores, psicólogos) e instrumentos forenses para encarar de manera ágil los procesos. La Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia - FELCV tampoco fue fortalecida en sus capacidades.

Como mujeres exigimos reparación y justicia para las víctimas ya que la misma Constitución Política del Estado, establece que el Estado debe adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado, porque toda persona tiene derecho a la vida y a su integridad física, psicológica y sexual. Y es deber del Estado, la sociedad y la familia, garantizar la protección y socorro en cualquier circunstancia; la prioridad en la atención de los servicios públicos y privados, y el acceso a una administración de justicia pronta, oportuna y con asistencia de personal especializado; prohibiéndose y sancionándose toda forma de violencia por lo que consideramos una tarea de todos modificar el procedimiento penal, acortando plazos y haciendo más expedito el procedimiento.

Contar con protocolos o reglamentos para cada institución interviniente, de manera particular a las de salud, que no se han involucrado en el tema, mejorar la infraestructura, incrementar el número de médicos forenses como de fiscales y profesionales especializados.

En resumen, si este es un problema integral que flagela a diario a nuestra sociedad, debe ser encarado dentro de esa integralidad y complejidad, para dar una solución definitiva. Más que la parte punitiva quisiéramos políticas públicas que ayuden a encarar la parte preventiva. Definitivamente la Ley no está hecha con una visión de la cultura de nuestro país, sino con una mirada que empieza asustando a las víctimas apenas se acercan a hacer una consulta,

"Una caricia con amor un cuerpo sin dolor". Queremos que estas letras no sean muertas más al contrario que sea una verdadera acción común.

Tratar de entender el papel que tienen las mujeres en la política actualmente debe partir de un análisis acerca del rol que han jugado en la historia, sus luchas y conquistas, pero también sus tareas pendientes.

Al hablar de Bolivia, en particular, podemos ver claramente cómo desde la creación de la república las mujeres fueron absolutamente marginadas de la vida política, pues el voto censitario les prohibía elegir y ser elegidas. La ley dictaba que solo los hombres mayores de edad y con títulos de propiedad podían emitir su voto y ser elegidos, lo cual además marginaba a los indígenas, reduciendo significativamente el porcentaje de ciudadanos que tenían la potestad de tomar decisiones a nombre de todos.

Por supuesto, las mujeres no se mantuvieron al margen, sus luchas invisibilizadas fueron luchas legítimas que terminaron por minar un sistema netamente machista y misógino, dando lugar a cambios trascendentales a partir de la revolución de 1952. El cambio del Estado oligárquico al Estado de la revolución nacional dio paso a que las mujeres tuvieran derecho a ser elegidas y a emitir su voto en igualdad de condiciones, una conquista que, al igual que las mujeres en el mundo, celebramos aún hoy por representar un gran paso hacia la libertad de las mujeres como sujeto político.

Sin embargo, al igual que muchas otras reformas que se dieron posteriormente a la revolución, se vieron estancadas por un largo periodo de gobiernos militares

que puso al país en zozobra, eliminó los derechos civiles y, por supuesto, volvió a marginar a las mujeres.

Una vez iniciado el proceso democrático más largo, se dio la recuperación de los derechos civiles de la ciudadanía, lo cual implicaba que los derechos de participación y elección de las mujeres también debían ser reconocidos y ampliados. Sin embargo la estructura partidaria existente durante la década de los 80s y 90s no comprendía ni aplicaba principios de igualdad de género, las mujeres formaban parte de las filas partidarias pero no lograban acceder a los espacios de decisión y aún menos a candidaturas.

La realidad machista y discriminatoria hacia las mujeres de esta primera etapa democrática se puede leer claramente en los datos que recaba el Observatorio de la Género, dependiente de la Coordinadora de la Mujer, los cuales muestran la presencia de mujeres en los distintos órganos del Estado durante los distintos periodos históricos. En el Órgano Ejecutivo no ha habido ninguna mujer ocupando el puesto como presidenta o vicepresidenta desde la recuperación de la democracia, poniendo en evidencia una ausencia de poder estratégico de las mujeres en espacios de poder reconocidos. En cuanto a los ministerios, entre 1993 y 2009 el porcentaje de mujeres a cargo de alguna cartera de Estado no excedió al 20%, aunque existe una evolución en la cantidad de ministras en los años siguientes.

En cuanto a la composición del Órgano Legislativo, éste se vio afectado positivamente primero por la Ley de cuotas de 1990 que establecía porcentajes definidos de representación de hombres y mujeres, y luego por la reforma del Código Electoral en 1997 que establecía un 30% de representación femenina obligatoria, que también influyó en el ámbito municipal, a través de la Ley de Participación Popular que establecía la igualdad de representación entre hombres y mujeres.

Sin embargo y a pesar de las reformas legislativas a favor de la representación de la mujer, los datos nos muestran que entre 1982 y 1997 el porcentaje de mujeres titulares dentro de la Cámara de Diputados fue de entre 1% y 15%; mientras que en la Cámara de Senadores el porcentaje de mujeres durante esos años osciló entre 0% y 4%.

Finalmente en el órgano judicial, las mujeres han tenido históricamente una presencia reducida, aunque los datos



al respecto son escasos y solo demuestran sistemas de poder dentro del ámbito de ejercicio del derecho; sin embargo, la realidad sobre la equidad de género en éste órgano se mostró de mejor manera en las elecciones de magistrados de 2011, poniendo en evidencia que el porcentaje de mujeres en cargos titulares solo llegó a un 43%.

En el siglo XXI vemos cambios significativos en la presencia de las mujeres en los distintos espacios de participación y representación, tanto política como sindical, habiendo ganado poco a poco, a través de una lucha constante, un lugar significativo en la toma de decisiones en todos los ámbitos. De ésta manera vemos cómo en 2014, la conformación de Órgano Legislativo mostró un cambio absoluto en términos de paridad, alcanzando una presencia del 51% de mujeres en la cámara de diputados y de 44% en la de senadores. Dicho cambio sustancial no se refleja de igual manera en los ámbitos municipal y departamental, especialmente en el ejecutivo, dónde no hubo ninguna mujer electa gobernadora y solo se eligieron a 22 alcaldesas, que representa el 7% del total de autoridades municipales electas. Sin embargo en el legislativo local el 28% de representantes departamentales son mujeres y 43% del total de concejales electos son mujeres.

Lo que es importante reconocer en este punto es que las mujeres son una parte fundamental de la vida social, política y económica de éste país y del mundo entero; que las mujeres estuvimos presentes luchando, combatiendo, peleando y reclamando no solo nuestros derechos sino los de todos; somos y seremos un sujeto político clave en los procesos de transformación socio-política. Si miramos a las mujeres y su papel en el devenir histórico, su presencia ha determinado cambios radicales e indiscutibles en todos los ámbitos, constituyéndolas en agentes de cambio estructurales. Pero han luchado al lado de sus compañeros varones y sus conquistas han sido invisibilizadas por un sistema machista que en gran medida las ha minimizado ante la opinión pública dentro de la agenda mediática; esa visión sesgada de la historia no nos permite ubicar a las mujeres en esos espacios de lucha y de transformación, pero definitivamente estuvieron allí, y siguen estando. Estamos en todos los ámbitos y peleando nuestras propias batallas aun cuando no seamos un sujeto formalmente reconocido. En este sentido hay que reconocer los logros de las mujeres. Los espacios ganados en distintos ámbitos hoy sirven no solo para demandar un cambio, sino también para crear nuevas realidades. En el ámbito sindical los espacios ganados por las mujeres están siendo utilizados para ampliar la paridad, plantear

políticas laborales más justas, ser agentes de cambio en el proceso de toma de decisiones; mientras que en el ámbito político las mujeres están llamando a la concientización, proponiendo y cambiando leyes para proteger y empoderar a las ciudadanas.

Podemos ver un cambio no solo cuantitativo sino también cualitativo en la participación y representación de las mujeres. Pero ésta claro que no es suficiente, aún hay tareas pendientes. El impacto que ha tenido la exigencia de paridad en la representación de las mujeres ha influido positivamente en la renovación de liderazgos al interior de las organizaciones sociales y políticas, y está llevando a las mujeres a un importante empoderamiento, especialmente al existir una potencialidad tangible de asumir cargos de decisión, tanto a nivel subnacional como nacional. Sin embargo el trabajo y recorrido de las mujeres en las dirigencias de organizaciones sociales, sindicales, cívicas, ciudadanas y juveniles para poder llegar a ser considerada para la postulación a puestos de decisión es más duro y más largo que el de los hombres.

Así, la realidad nos muestra que aún existe discriminación de género en Bolivia, discriminación que se traduce en violencia de todos los tipos y en todos los ámbitos, desnudándose así una realidad en la que la equidad de género aún no es parte del imaginario colectivo boliviano, y que la tarea pendiente sigue siendo una transformación profunda y estructural de los imaginarios. Este trabajo no es solo con las mujeres, sino también con los hombres, porque la construcción de la verdadera equidad de género depende de todos.

M.Sc. Fabiola Yesmin Aparicio Avichacra



SOY GREGORIA GABRIEL, ESTA ES MI AUTOBIOGRAFIA

Tengo 55 años, estoy divorciada, tengo cuatro hijos; el menor tiene 17 años. Nací en la provincia Popóo, cantón Tutuni del departamento de Oruro.



Mi padre trabajaba en la mina Bolívar; mi madre se dedicaba a la agricultura y ganadería; crecí en la mina. Estudié hasta quinto curso en la escuela Simón Bolívar, mis padres, ambos aportaban con su trabajo a la familia. La época de mi infancia fue muy bonita porque no existía violencia en mi familia era un matrimonio excelente, no vi que mi papá levantara la voz o que discutiera con mi mamá; eso era mi gran alegría. En ese entonces la mina estaba en su auge, no pase necesidades porque existía abundancia, luego del desfile nos entregaban paquetes de dulces a las y los estudiantes.

En la etapa escolar me vestía con polleritas de diferentes colores; recuerdo que yo no quería vestirme así porque otras niñas no llevaban pollera; sentía que por eso me hacían a un lado, me sentía discriminada.

En mi juventud era muy feliz pues mi papá y mi mamá me apoyaban bastante; "yo era la niña de sus ojos", no pasaba necesidades para mí todo era fácil y no sabía que era el trabajo del hogar.

Me case a los 24 años. Ahí se revirtió todo porque a la semana de casada fui golpeada, sufrí violencia; todo era un calvario. Ahí empezó mi amargura. Luego nació mi primer hijo y llegó la sequía y la heladas al campo por lo que tuvimos que migrar a Cochabamba. Él, mi esposo, no trabajaba y por eso mi situación fue peor. Ahí supe lo que era pasar necesidades; cuanta falta me hacia el apoyo de mis padres.

Empecé a trabajar vendiendo refrescos a 20 y 50 centavos. Me acuerdo que un día lavé ropa cargada de mi hijo, todo el día solo por 15 bolivianos. Con ese dinero compre ¼ kilo de pollo y me sentí feliz; ese día comimos como si fuera un banquete. Posteriormente trabaje en tejidos de exportación y ahí levante vuelo; continúe trabajando en una guardería donde me pagaban un buen salario; me compre un reloj con mi primer sueldo y hasta ahora lo conservo. Pude ahorrar para construir unos cuartos en mi lote. Qué lindo hubiera sido que mi esposo me regalara, pero solo recibía patadas y puñetes; por esa situación de violencia me divorcie y siempre me he preguntado por qué me ha ido mal en mi matrimonio, habiendo tenido una infancia tan feliz.

Comencé a los 19 años siendo presidenta de un centro social femenino "CARITAS", donde distribuía víveres; ahí sentía que apoyaba a mi gente, a mi familia, a mis vecinos; mis padres estaban orgullosos de mi trabajo y todo esto me sirvió mucho. Luego realice un trabajo de encuestadora en voces libres de Cochabamba, medio día era trabajadora del hogar y medio día era encuestadora, iba casa por casa preguntando como era su relación con su pareja, acompañaba a las mujeres a sus estudios ginecológicos (Papanicolaou), les aconsejaba ir a la casa del buen trato a mujeres que sufrían violencia. Desde

el 2011 estuve en el sindicato de Cochabamba, yo no conocía la Federación Nacional, ni a los sindicatos, solo trabajaba y cumplía con todas mis obligaciones y una tarde escuche en la radio un comunicado de que estaban dando clases de computación, cocina y música. Lo que me llamo la atención eran las clases de música porque me gusta cantar, luego llame al número que registre y me comuniqué con Prima Ocsa, pregunte la dirección y el domingo fui con mi charango a inscribirme, al terminar las clases yo me iba a mi casa, porque no me importaba el sindicato.

Luego en una ocasión la nueva secretaria general Irene Poma, me dijo: compañera no solo tienes que pasar el curso y luego irte a tu casa, tienes que quedarte en la reunión. Entonces me quedaba pero me daba miedo hablar y poco a poco me abrí campo y me gustó. A los 6 meses del año 2011 al 2012 me nombraron representante a nivel Cochabamba, ahí he palpado como es ser sindicalista y poder defender a las compañeras. Al afiliarme al sindicato me explicaron la importancia de saber mis derechos, cómo debe ser mi salario y por qué debo estar informada. Los cursos eran todos los domingos y no me perdía ningún domingo, aunque sin descuidar a mis hijos y su alimentación. En varias oportunidades me propusieron ser la secretaria general pero yo rechazaba la oferta y sugería que vaya gente joven.

Como dirigente una mujer tiene dificultades principalmente porque somos madres ¿Dónde y cómo dejaría a mis hijos? me preguntaba. En una oportunidad, le comente a mi hija que mi único deseo sería llegar a la FENATRAHOB y sería feliz y ya en la Federación, cuando tenía ganas de renunciar, mi hija me recordaba: tú has deseado estar ahí mamá. No es fácil asumir esta responsabilidad, es un trabajo muy fuerte.

Uno de los logros importantes fue el 19 de mayo de este año en Tarija, donde se pudo lograr la toma y posesión de un inmueble que el Estado Boliviano donó a nuestro sector. Ante toda la prensa expresé que este inmueble es de las Trabajadoras del Hogar.

Un desafío que nos planteamos como FENATRAHOB es que las leyes que se aprobaron y ratificaron se puedan aplicar y cumplirse como es debido; para que mis compañeras ya no lloren y sufran; ¿Para que se hicieron estas leyes que no se cumplen?

Hasta los seis meses de mi cartera no se pudo avanzar en el seguro de salud, las autoridades competentes se burlan y se mofan de nuestras demandas; como la Ministra de salud. El reto del cumplimiento de estas tres leyes, tiene que ser a través de un trabajo conjunto y coordinado con la Federación Nacional y con todos los sindicatos departamentales, desarrollando procesos de capacitación para que las compañeras conozcan estas leyes y exijan su cumplimiento. Cada sindicato tiene que hacer conocer sus derechos a las trabajadoras y hacer talleres para socializar estas leyes, realizar ferias educativas.

Y aprovecho para enviar un mensaje a mis compañeras de los sindicatos de todo el país para que unamos fuerzas, nos brindemos apoyo mutuo y estar siempre motivadas. Como Ejecutiva de la FENATRAHOB, una organización tan importante, necesito palabras de motivación y aliento para avanzar con energía y firmeza hasta alcanzar nuestros objetivos.

“MI MARIDO ME DIJO QUE NO ME JUNTE CON LAS CAMBAS”

Nelly Salgueiro C.
Comité de responsables de la RMTSB

Para escribir acerca de esta frase, consideré importante investigar algunos significados que nos ayudarán a entenderla.

“Estereotipo” es la percepción exagerada y con pocos detalles, simplificada, que se tiene sobre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características, cualidades y habilidades, que busca justificar o racionalizar una cierta conducta en relación a determinada categoría social. “Prejuicio” es la opinión preconcebida, generalmente negativa, hacia algo o alguien -los prejuicios pueden llevar a una sociedad al racismo y la intolerancia-; también se dice que es el proceso de formación de un concepto o juicio sobre alguna cosa de forma anticipada; en términos psicológicos, es una actividad mental inconsciente que distorsiona la percepción de la realidad. El prejuicio surge por una conveniencia, para discriminar descartar o dominar a otras personas o aceptarlas preferentemente, sin tener remordimientos y sin reflexionar si eso es bueno o malo

Habiendo entendido el significado de ambos términos, me surgen las siguientes preguntas ¿Qué nos lleva a poner etiquetas/ sellos a las personas? ¿Qué estoy tratando de preservar o ganar al etiquetar a alguien? ¿Qué impacto tiene este sello en las interrelaciones entre las mujeres?, ¿dónde es que surgen como las únicas posibilidades, además excluyentes entre sí, el ser la buena y la mala? ¿Quién es él o la perfecta que ha impreso estas categorías?, ¿qué es la perfección en las personas? ¿Por qué las mujeres somos juzgadas con más crueldad por algunas conductas? ¿Cómo debemos “SER” las mujeres?



Estas formas aparentemente inofensivas, comunes y normalizadas, son estrategias del entorno machista en el que vivimos, que se permite avasallar los derechos de las mujeres menospreciando sus capacidades e inteligencia, buscando someter incluso a la distancia el pensamiento, acciones y conductas de ellas, diciéndoles que es lo que pueden o no hacer de su vida, sin considerar que son seres humanos libres de pensar, sentir y actuar de acuerdo a su propio criterio.

Volviendo a la frase inicial. Si me imagino esta frase saliendo de la boca de una dirigente sindical nacional, solo me queda preguntarme ¿Por qué para las mujeres parece ser cómodo acatar ese juicio / orden del marido? No tengo respuestas claras y sin embargo, sé que una lideresa, una dirigente nacional, tiene la obligación de defender a las mujeres y hombres de su organización; incluidas collas, cambas, chapacas, vallunas, etc. Creo que una mujer dirigente y lideresa sindical, debe tener una convicción respecto de la función y el papel que ha asumido y se le ha encomendado desempeñar y que tiene que ver por un lado con la defensa general de los

derechos de los/as trabajadores de su sector, pero en particular de las trabajadoras que históricamente han estado sub representadas en los espacios de decisión sindical y además muchas de sus reivindicaciones específicas como trabajadoras continúan invisibilizadas.

Esta frase, debe llevarnos a todas las mujeres hacia una profunda reflexión, que nos permita ampliar nuestra visión con respecto a las otras mujeres, que somos calificadas de forma homogeneizada por el patriarcado, como si fuera un delito compartir algunos rasgos y características regionales, que ocultan las verdaderas cualidades y habilidades de todas las individualidades que forman parte del género femenino.

¡¡¡ VIVAN LAS MUJERES!!! Sus variadas características, sus habilidades, sus capacidades, sus virtudes, sus defectos, sus rebeldías, sus protestas, su individualidad, que tanto ha beneficiado al patriarcado ciego, sordo y que nos quiere incapaces de reconocer el verdadero valor de las mujeres.

ACOSO LABORAL

Daniela Ivonne Rojas Farfán, Norma Cortez, Ana Hoyos y Jaqueline Espada
RMTSB

El acoso laboral es una forma de violencia psicológica en el trabajo; en pleno s XXI, el acoso laboral constituye una grave amenaza para la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras pues sus formas sutiles pueden causar trastornos psicológicos en las víctimas, agravando sus enfermedades físicas y/o provocando incluso secuelas permanentes.

Se dice que cualquiera puede ser víctima de acoso laboral y una piensa que ese “cualquiera” nunca estará en su entorno, que son cosas que pasan a los demás. La realidad es que ocurre en nuestro entorno cercano y muchas veces no nos damos cuenta o sencillamente no queremos ver.

El acoso laboral, también llamado “mobbing” es un hostigamiento psicológico producido por el menosprecio, la calumnia y la crítica sin fundamento por parte de otro miembro del lugar donde se trabaja, induciendo a la acosada a que abandone se puesto u obligándole a realizar actos para satisfacer sus deseos; destruye su reputación y no le permite ejercer su labor libremente, la acosada está siempre bajo la vigilancia del acosador o acosadora. Muchas veces el acoso comienza con la difamación, la propagación de rumores falsos, amenazas, intimidación, etc.; el acosador aparece en su entorno normal con una personalidad alterada, mentirosa, agresiva y con capacidad de improvisar; es asimismo, bastante mediocre y con baja autoestima; por ello la envidia; manipula porque así domina sin recato y puede humillar a los/as más débiles. El acosado/a suele ser una persona sumisa, destaca en su tareas, es laboriosa y le cuesta comprender cómo ha llegado a esa situación; pierde la confianza en sí misma, se vuelve más susceptible, desconfiada y llega a entrar en un proceso de depresión.

El Acoso en general, puede conllevar a acciones de violencia que requieren un tratamiento tanto desde el punto de vista del derecho laboral, como del derecho penal. En nuestro país, no existe una norma jurídica que penalice el acoso laboral; así mismo, muy poco hay en el continente, en que la figura del acoso laboral se haya tipificado como delito. Motivar reflexiones hacia la necesidad de que el derecho tutele estas situaciones y se pronuncie por la condena y sanción de tales manifestaciones de poder y prepotencia hacia la parte indefensa que pueden llegar a consecuencias fatales, nada pacíficas y que incidan en la propia estabilidad en el trabajo.

Para poder dar cuenta de la importancia de esta alarmante temática, mencionamos que está entre las principales formas de vulneración de los derechos laborales en Bolivia, pues ocupa el primer lugar con 2.294 denuncias recibidas en el 2015, 24% más que anteriores años (1.747). Los municipios donde hubo más quejas son: La Paz, El Alto, TARIJA y Potosí. Se ha reportado en todo el país, un incremento considerable de este tipo de casos, colocando a los derechos laborales como los más denunciados ante la Defensoría del Pueblo en las últimas gestiones, junto al acceso a la justicia y a la integridad personal. Estas denuncias se refieren a múltiples situaciones vulneratorias como la negación de salario justo, negación de vacaciones, negación de permisos por salud y horarios de lactancia, además de despidos injustificados, casos recurrentes de acoso laboral. Un aspecto que resalta es que los casos de acoso laboral, aumenta notablemente a fin de año, ocasión en la que ocurren normalmente las renovaciones de contratos, donde jefes y personal de jerarquía, aprovechan para pedir "algo a cambio". El sector más vulnerable ante el Acoso Laboral Sexual son las mujeres.

La mayoría de las instancias que se encargan de estos casos, trabajan con la Ley 348 - Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia - que reconoce 16 formas de violencia hacia las mujeres y una es precisamente la violencia laboral. Pero una realidad alarmante en toda Bolivia es que el acoso laboral no sólo se da en entidades públicas, sino también en el sector privado y hasta en el propio seno del sindicalismo.

La mayoría de los jefes, autoridades, cabezas que jerárquicamente ocupan los primeros lugares son varones; la combinación entre el poder que da estar ubicado en las jerarquías superiores y el contexto machista resultan fatales para las mujeres que son reducidas a objetos o son vistas como personas débiles, sumisas, manipulables y de las que se puede aprovechar fácilmente. En nuestro país y más en Tarija, el machismo está muy arraigado y su expresión es un ambiente social de discriminación y desigualdades sociales, laborales e incluso políticas. La mujer víctima de acoso laboral no sólo sufre violencia en su trabajo sino que debe cargar con las secuelas físicas-emocionales-psicológicas que afectan toda su vida y su entorno.

Las mujeres trabajadoras organizadas, hacemos un llamado a la construcción de una consciencia colectiva que nos permita asumir seriamente esta problemática, para reducir los índices de este tipo de violencia hacia la dignidad laboral. Para ello es importante que se unifiquen fuerzas y se trabaje conjuntamente en la búsqueda de soluciones; necesitamos una reglamentación que ampare a las víctimas, fomente y promueva la prevención y sancione a los acosadores; necesitamos políticas públicas de protección, acompañamiento y fiscalización en todo el proceso; los medios de comunicación juegan un rol importante en la difusión de información reflexión y prevención sobre el acoso laboral; así mismo, la educación, clave fundamental para tanto reconstruir valores como el respeto y la tolerancia, como para hacer romper esquemas y educar en las familias, la escuela y las universidades. Nos importa la prevención, que es por donde podremos cortar de raíz este problema; se deberían promover investigaciones y estudios como base de acciones integrales, de cambios jurídico legales.

Las mujeres no somos objetos, somos personas y también merecemos vivir dignamente, sin humillaciones, sin violencia; apostemos por el feminismo, luchemos por la equidad e igualdad en todos los espacios y sobre todo, dejemos de educar para una sociedad machista.



Vamos a analizar primero la ley y segundo, observaremos con la mirada de trabajadora o trabajador. Me hubiera gustado empezar con una encuesta a las y los trabajadores: ¿Conocen de la ley de pensiones? ¿qué piensan de la Ley 065?; sin embargo, vamos a valernos de los análisis realizados por expertos en sus investigaciones.

Una publicación del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas indica, **“La Primera Ley consensuada con los trabajadores”**. Seguro que fue así pero se debería haber sido más cuidadoso en cuanto a la cuestión económica y las desventajas que ésta Ley representa para las y los trabajadores. La actual ley de pensiones **NO ES PROTECTIVA** de los trabajadores y trabajadoras, funciona sobre sistemas aleatorios que se aplican al momento de la jubilación:

ARTÍCULO 5.- (FONDOS DEL SISTEMA INTEGRAL DE PENSIONES). En el Sistema Integral de Pensiones se administrarán los siguientes Fondos:

I. En el Régimen Contributivo, el Fondo de Ahorro Previsional, el Fondo de Vejez y el Fondo Colectivo de Riesgos.

- a) **El Fondo de Ahorro Previsional** estará compuesto por las Cuentas Personales Previsionales.
- b) **El Fondo de Vejez** estará compuesto con los recursos del Saldo Acumulado de los Asegurados, que acceden a la Prestación de Vejez o Prestación Solidaria de Vejez, u originan el derecho a la Pensión por Muerte derivada de éstas.
- c) **El Fondo Colectivo de Riesgos** estará compuesto con los recursos provenientes de las primas por Riesgo Común, Riesgo Profesional y Riesgo Laboral.

II. En el Régimen SemicContributivo, el Fondo Solidario estará compuesto con recursos provenientes del veinte por ciento (20%) de las primas por Riesgo Común, por Riesgo Profesional y por Riesgo Laboral, del Aporte Solidario del Asegurado, del Aporte Nacional Solidario, del Aporte Patronal Solidario, del Aporte Solidario Minero y de otras fuentes de financiamiento.

III. En el Régimen No Contributivo, el Fondo de la Renta Universal de Vejez.

Alcance y problemas en la nueva Ley de Pensiones (fuente CEDLA),

PROBLEMA 1: El financiamiento de la jubilación **recae en los propios trabajadores.**

La actual ley de pensiones **mantiene el Ahorro Individual** de los aportantes y el **Régimen Contributivo, donde los trabajadores son la única fuente principal de financiamiento.** El **Estado no aporta para la jubilación;** su aporte se restringe al régimen no contributivo (pago de la Renta Dignidad a los mayores de 60 años). **Los empleadores tampoco aportan para el ahorro de jubilación de los trabajadores;** su aporte es para el Fondo solidario (3%), post jubilación.

PROBLEMA 2: Baja la edad de jubilación y bajan las rentas de jubilación

La edad de jubilación bajó de 60 a 58 años, pero la posibilidad de contar con mayor ahorro y por ende una mayor renta en realidad **disminuye: menos tiempo** para ahorrar igual **menos renta;** en general, cuenta poco la edad, **lo decisivo es tener mayor ahorro para tener una buena renta.**

En el régimen contributivo, el/la trabajador/a puede jubilarse en los siguientes casos:

- 1) Independientemente de su edad, siempre y cuando su saldo acumulado financie su renta y no haya realizado aportes al Sistema antiguo. Obtiene una pensión igual o superior al 60% de su referente salarial y accede al pago de gastos funerarios y pensión por muerte.
- 2) A los 55 años, los hombres y a los 50, las mujeres, siempre y cuando hayan realizado aportes al sistema de reparto y acceda a la compensación de cotizaciones. Obtiene una pensión igual o superior al **60%** de su referente salarial y accede al pago de gastos funerarios y la pensión por muerte.
- 3) A partir de los **58 años**, independientemente del monto acumulado en la cuenta personal, siempre y cuando tenga una densidad de al menos 120 aportes y financie una pensión mayor al monto de la Pensión Solidaria de vejez.

PROBLEMA 3: Baja el porcentaje de pago de la renta (60%), baja la renta

La ley de pensiones determina la disminución del porcentaje de cálculo de la renta de 70% a 60%, es decir, rentas menores para los trabajadores; el porcentaje se calcula sobre el referente salarial que es equivalente al promedio de los salarios de los 24 últimos meses de trabajo. Para los oficiales de alto rango de la Policía y las Fuerzas Armadas la jubilación es con el 100% de su referente salarial. ¿Cuál es el secreto? Es que cuentan con el respaldo económico del Ministerio de Gobierno.

PROBLEMA 4: La pensión solidaria nivela las pensiones hacia abajo

Si bien se beneficia con un incremento significativo a los trabajadores con rentas bajas, la tendencia es a **nivelar las rentas hacia abajo** (Bs. 2.600 como tope). No se benefician los trabajadores que tengan una pensión referencial superior a Bs. 2.600, es decir con ingresos superiores a 6 mil bolivianos, pero estos si aportan al Fondo solidario. Lo grave es que los trabajadores que no cuentan con aportes al Sistema de reparto o antiguo, tendrán pensiones referenciales menores, por tanto, pese al incremento "solidario" solo lograrán rentas bajas.

PENSIÓN SOLIDARIA

El analista financiero Armando Álvarez, ex gerente de la Bolsa Boliviana de Valores, dijo a los medios en rueda de prensa que uno de los aspectos más preocupantes de la norma es que **crea un fondo solidario**, con **aportaciones patronales, laborales y de trabajadores con altos ingresos para mejorar las rentas más bajas**.

PROBLEMA 5: El financiamiento de la pensión solidaria **recae en los trabajadores**

Una buena parte del financiamiento proviene de fondos del trabajador y de un nuevo aporte mensual obligatorio: Fondo de Previsional Integral o Fondo solidario (25%):

- * **20% de primas de riesgo común, y riesgo profesional** con carácter mensual. Son recursos de los trabajadores/as.
- * **0.5% de aporte mensual obligatorio de todos los trabajadores dependientes** asegurados al sistema.

PROBLEMA 6: Baja la rentabilidad, aumenta el tiempo de aporte

Históricamente, la rentabilidad del sistema de pensiones fue del 8% y 11%. En enero 2012, la rentabilidad disminuyó a 7.32%. A marzo de 2013 bajó a 4.1% (AFP Previsión a 3.55%): la rentabilidad bajó debido a la excesiva liquidez que provocó la disminución de las tasas de interés de los bonos y valores, particularmente del Estado que es el principal deudor del sistema. Si baja la rentabilidad del sistema, el tiempo de aportes sería mayor (Más de 40 años). Lo GRAVE de este asunto es que la ley de pensiones establece una rentabilidad mínima de 3%.

PROBLEMA 7: La administración pasa al Estado, sin control de los trabajadores

Desaparecen las AFP y se reemplaza por la **Gestora Pública de Seguridad Social de Largo Plazo**. La CPE establece que los servicios de seguridad social no pueden ser privatizados pero se prevé que las Entidades Aseguradoras sean las encargadas del pago de prestaciones por Invalidez y/o Muerte, tanto común como profesional:

Estas entidades tienen funciones y atribuciones similares a las AFP; administrarían también fondos del Régimen No Contributivo (Renta Dignidad y gastos funerarios) y serán controlado por un ente llamado Organismo de Fiscalización Previsional donde los asegurados no participan, es decir, los trabajadores afiliados no tienen control del manejo de la administración del sistema.

PROBLEMA 8: El pago de la pensión solidaria no es sostenible

En perspectiva, el pago de la pensión solidaria no es sostenible: a mayor número de jubilados, menor sostenibilidad. A febrero 2013 se jubilaron 20.452 trabajadores con pensión solidaria; si esta cantidad sube, tal como ocurrirá, el fondo solidario será insuficiente para cancelar las rentas, lo que podría provocar cambios en los porcentajes de aportes para el fondo (por ejemplo el aporte de los trabajadores). En marzo de 2010, los afiliados al SSO con poco menos o más de 58 años eran **168.540**. El gobierno NO tiene cálculos reales: refirió 30.000 con edad y 25.000 para renta solidaria y después 38.000 y 28.000.

PROBLEMA PRINCIPAL: La jubilación debería ser financiada por los empresarios

El sistema de pensiones debe ser financiado por los empresarios y el Estado, no por los trabajadores. El aporte patronal forma parte del salario diferido de los trabajadores.

Un primer paso es lograr el aporte tripartito (Estado – empresarios y trabajadores). Se puede detectar que al tener el Gobierno “el control absoluto” del sistema de pensiones, “los afiliados pueden quedar indefensos y carecer de cualquier recurso efectivo ante las autoridades jurisdiccionales para defender sus derechos”.

A más de tres meses de que la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo se hiciera cargo del manejo de los fondos de pensiones, no ha considerado incluir en su directorio a un representante de los trabajadores ni de los empleadores. **El artículo 153 de la Ley de Pensiones 065, indica que el directorio es la máxima autoridad de la Gestora de Pensiones y que estará conformado por un presidente y cuatro directores; según la norma, será el mandatario Evo Morales Ayma quien designará a los cinco miembros del directorio que serán responsables de definir políticas, normas internas y su fiscalización; así como de establecer estrategias administrativas, operativas, de inversiones y financieras.**

Tanto los trabajadores, como el sector empresarial, han pedido ser incluidos en el directorio de la Gestora Pública para darle más transparencia a su fiscalización, pues será la empresa estatal con los fondos más grandes de Bolivia.



¿A MÁS LEYES, MEJOR CALIDAD DE VIDA? LOS DERECHOS DE LAS MUJERES, DEL DICHO AL HECHO....

Desde la década de los '90 las mujeres hemos logrado la aprobación de más leyes destinadas a garantizar el ejercicio de nuestros derechos que en el resto de vida republicana de nuestro país, es decir que en cuanto a legislación, los últimos 25 años se ha avanzado más en términos formales que en los 165 años previos.

Sin embargo, los datos muestran que ese avance formal no se ha traducido, en igual magnitud, en una mejor calidad de vida para las mujeres, ya que no se ha logrado reducir las enormes brechas de desigualdad que nos distancian de los hombres, ni reducir los altísimos niveles de violencia en razón de género; en consecuencia, no se ha conseguido cambiar la base que sustenta la discriminación hacia las mujeres, que se manifiesta en todos los ámbitos de su vida. Y ello descontando que en el país la calidad de vida en general es mucho más baja que en el resto de países de nuestro continente.

El referente básico para conocer la calidad de vida en un país es la esperanza de vida, que resume la tasa de mortalidad para todas las edades. También es un indicador de la tasa de retorno potencial de la inversión en capital humano. Para tener una idea de la situación de Bolivia respecto a estos indicadores, en el siguiente cuadro se muestran datos del 2014 de los países de la Región Andina y los países limítrofes, que son con los que podemos compararnos de manera más objetiva, especialmente con Perú, Paraguay o Ecuador.

ESPERANZA DE VIDA AL NACER POR PAÍS	
PAIS	AÑOS
Argentina	78
Chile	78
Paraguay	77
Ecuador	76
Colombia	75
Venezuela	74
Perú	73
Brasil	73
Bolivia	69

*Fuente: Elaboración propia con datos de CIA World Factbook - Enero 1, 2014*¹

Como puede verse, la diferencia entre Bolivia y Perú o Paraguay es bastante amplia (4 y 8 años, respectivamente), lo que muestra que, como Estado, Bolivia no está invirtiendo en revertir las condiciones por las que la esperanza de vida es tan baja y que están directamente ligadas a la pobreza. Por tanto, el que el Estado hubiera mejorado sus indicadores macroeconómicos y esté atravesando por una etapa de bonanza económica, no se ha traducido en mejores indicadores sociales, que nos mantienen en último lugar compitiendo con Haití. Este dato es una pequeña muestra de la situación general de la población boliviana y que para las mujeres es aún peor ya que a ello se deben sumar los altos índices de violencia que no sólo afectan su calidad de vida sino que conlleva un riesgo mortal por los altos índices de mortalidad materna y feminicidios.

1) <http://www.indexmundi.com/map/?=30&l=es>

La mortalidad materna en Bolivia es la más alta de América Latina² con un importante sub-registro en las áreas rurales e indígenas, donde la cifra es mucho más elevada; según la ENDSA 2003, es de 229 defunciones por cada 100 mil nacidos vivos, y en la de 2008, registra 310³. Comparando la tasa de mortalidad materna de Bolivia respecto a América Latina y el Caribe, solo Haití está por encima, en términos generales, pero si se compara la tasa del altiplano rural boliviano, la tasa de mortalidad materna puede elevarse hasta 887 por cada 100.000 nacidos vivos⁴, cifra más elevada que la de Haití. La tasa de Bolivia es mayor en 142,6 que la media de la región⁵. Esto ocurre pese a que el porcentaje de cobertura de controles prenatales (4 al menos) se ha incrementado de 31,9% en 1989 a 72,3% en 2008.

Conociendo estos datos, podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que ninguna de las leyes aprobadas ha cambiado la situación de desventaja y precariedad social de las mujeres. En efecto, en la Constitución de 2009 se reconocen, entre otros, derechos relevantes para las mujeres, como los derechos sexuales y derechos reproductivos, el derecho a vivir sin violencia en los ámbitos público y privado, el reconocimiento del valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza para su cuantificación en las cuentas públicas, el Estado laico, la interpretación de derechos conforme a los Convenios Internacionales de Derechos Humanos, el acceso a la educación sin discriminación, el acceso a los servicios de salud y seguridad social durante la maternidad, la participación política en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, la presunción de paternidad por indicación de la madre, y la titularidad de las mujeres al acceso, distribución y redistribución de la tierra, sin discriminación. Sin embargo, este reconocimiento formal de derechos y las leyes adoptadas para su regulación, no fueron ni son aún suficientes para garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio y protección de sus derechos. Para eso, el Estado debe invertir recursos económicos suficientes para la implementación de cada una de las leyes, de las políticas públicas aprobadas, el fortalecimiento institucional que permita consolidar todo esto en la práctica y para implementar aquellos servicios destinados a la atención y protección de las mujeres.

En esta línea, más allá del reconocimiento formal y las acciones discursivas aprobadas en los planes nacionales y otras políticas públicas, en muy pocas leyes se han incluido medidas de acción positiva para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; el ámbito en el que más se ha avanzado en lo formal es en la participación política, y en lo discursivo en la Ley Marco de Autonomías y Descentralización, que incluye varias disposiciones para que las entidades territoriales autónomas adopten medidas para reducir las brechas entre mujeres y hombres, mediante la asignación de presupuestos específicos. Pero en esta Ley, como en todas las referidas a los derechos de las mujeres, se ha puesto el ya conocido candado que impide su aplicación, y que en este caso está en la imposibilidad de que las entidades territoriales autónomas (gubernaciones y alcaldías) asignen recursos para este propósito porque las estructuras programáticas definidas cada año por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas no incluye los clasificadores presupuestarios. Por eso las mujeres hemos aprendido a ver también estos aspectos tan técnicos, por lo que para revertir esta situación, cada año damos un pequeño paso adelante, para lograr la inclusión de clasificadores presupuestarios sensibles al género, aunque no se ha conseguido aún consolidar aquellos que facilitan la inversión pública para mejorar la calidad de vida de las mujeres.

El resultado de la discriminación es la vulneración de los derechos de las mujeres, que se traduce en menores oportunidades de acceso y permanencia en la escuela, a la educación superior y por ende a un trabajo digno, menor

2) La segunda incluyendo al Caribe (siempre nos salva Haití de ser los últimos).

3) Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2008, Ministerio de Salud - INE

4) Situación de la Mujer en Bolivia, UNICEF, noviembre 2001. http://www.unicef.org/bolivia/spanish/children_1933.htm

5) Naciones Unidas (2010). El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad. Santiago de Chile. Comisión para América Latina y el Caribe – CEPAL.

remuneración, limitaciones en el acceso a los servicios de salud, menor acceso a espacios de poder y decisión política y económica. Pero además, en todas estas situaciones se produce una forma transversal de violencia explícita (física, psicológica, sexual y patrimonial) ejercida en su contra.

Es en este marco que las leyes aprobadas para tratar de forma específica los elevados índices de violencia en razón de género, como la *Ley N° 247 contra el Acoso y Violencia Política* o la *Ley N° 348, ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia*, pretenden actuar ante las peores formas de discriminación, que se manifiestan en actos comparables a la tortura, y que ponen en riesgo la integridad física y psicológica de las mujeres, e incluso su vida, por tanto no pueden ser consideradas normas de acción positiva; son, cuando mucho, leyes que denotan la magnitud del problema y la obligación del Estado, para actuar ante esta situación. Después de 4 y 3 años, respectivamente, de la aprobación de estas dos leyes, la evaluación sobre sus efectos e impactos no es nada alentadora; de hecho, ninguna se ha implementado, lo que significa que para las mujeres su expectativa de encontrar protección estatal al denunciar, se ha traducido más bien en represalias gravísimas de sus agresores y en nuevas formas de violencia ejercida por el personal del sistema de administración de justicia (policía, fiscales, jueces y funcionarios de apoyo) que no tienen ninguna calificación ni especialidad.

Por otra parte, en el ámbito laboral no se ha tomado ninguna acción por parte del Estado para generar mejor empleo, de calidad, con remuneración igual para las mujeres por trabajo de igual valor; al contrario, todos los emprendimientos en vez de prosperar están quebrando por las elevadas obligaciones que el Estado les impone, reduciendo así las oportunidades de mejorar los ingresos y por tanto de lograr, al menos, que las familias alcancen a satisfacer sus necesidades básicas. Los que prosperan son los que eluden estas obligaciones estatales, no pagan impuestos, viven del contrabando, no respetan los derechos laborales, etc. En términos formales –y relativos-, el único sector que ha mejorado su economía y por tanto los ingresos de sus empleados es el estatal, aunque eso no significa que hubiera mejorado la calidad es el empleo público, que exige jornadas superiores a las 8 horas a título de compromiso con el proceso de cambio, exige aportes y otras deducciones que reducen los ingresos reales y si bien el Estado ha crecido tanto, la burocracia se ha tornado mayor pero mucho menos eficiente.

En síntesis, la tendencia a aprobar leyes, crear mayor burocracia totalmente ineficiente (sistemas, comisiones, consejos, servicios), planes, políticas públicas, en todos los casos sin ningún recurso económico ni humano para garantizar su funcionamiento, refleja que en el Estado no hay una visión democrática que muestre una intención real de cambiar la situación de las mujeres, contribuir a mejorar su calidad de vida o de erradicar –al menos reducir- toda forma de violencia en su contra, garantizar el ejercicio de sus derechos o al menos protegerlas en su etapa reproductiva, igual que a sus hijos, para asegurar el crecimiento de la población en condiciones más humanas y seguras.

El panorama es sombrío y los pocos avances logrados son producto del esfuerzo de generaciones de mujeres que han dedicado sus vidas a abrir esta senda que ahora nosotras transitamos, en la que nuestros derechos al menos están reconocidos formalmente. Queda mucho por andar, pero si el Estado continúa con esa actitud pasiva, displicente y poco responsable frente a la mitad de la población, seguiremos siendo un país que compite con Haití y los países más pobres de África para no estar en último lugar en cuanto a indicadores sociales.

Rosario Baptista Canedo

“DEMOCRACIA SINDICAL: DONDE ESTAMOS” UNA MIRADA DESDE LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS

Con el objetivo de dialogar acerca de los alcances de la Democracia Sindical y resignificar algunos valores y principios democráticos, se realizó en abril el taller **“DEMOCRACIA SINDICAL: DONDE ESTAMOS, una mirada desde las mujeres trabajadoras y sindicalistas”**. Participaron 30 mujeres de diferentes sectores sindicalizados del país.

A través de la lectura y análisis de algunos textos, las participantes reflexionaron en torno a las DEMOCRACIA HOY: SOBERANIA POPULAR; EL GOBIERNO DEL PUEBLO; LA MAYORIA y LAS MINORIAS; LA REPRESENTACION POLITICA DEMOCRATICA; LOS VALORES DEMOCRATICOS: LA LIBERTAD; IGUALDAD POLITICA; LA FRATERNIDAD; EL PLURALISMO TOLERANCIA COMPETENCIA REGULADA; LA RELACION DE DEPENDENCIA GOBERNANTES GOBERNADOS; LA LEGALIDAD, IGUALDAD CIUDADANIA; LA PAZ SOCIAL, DIVERSIDAD, PARTICIPACION; EL PROCESAMIENTO DE INTERESES DIVERSOS y LOS DERECHOS INDIVIDUALES.

Esta reflexión inicial estuvo complementada ideas planteadas en un espacio al que se denominó “VIVIR LA DEMOCRACIA”, en el que se analizó la democracia al interior del movimiento sindical. Destacamos las siguientes frases:

- La democracia en el país necesita hombres y mujeres demócratas; lo mismo en los sindicatos.
- La posición “yo tengo la razón”, versus la postura plural y de apertura a los otros y principalmente las otras y sus ideas.
- Como dirigentes sindicales, o reproducimos el patriarcado o rompemos paradigmas y esquemas haciendo reconocer nuestro liderazgo desde nuestra femineidad
- Democracia sindical es trabajo conjunto
- Democracia es también inclusión paritaria de mujeres y reformas en los estatutos sindicales, que respalden esto
- Se aprende a ser demócratas; es un desafío para los líderes y lideresas sindicales
- Demócrata es la que ejerce la democracia en lo cotidiano de su vida, en su espacio laboral y sindical

Finalmente, el taller concluyó con el diseño de agendas departamentales en el marco de los siguientes desafíos:

- Fortalecer la participación de las mujeres en los sindicatos; promover y motivar a más compañeras a participar en el sindicato para que asumamos el reto de estar a la cabeza de las organizaciones.
- Fortalecer a los sindicatos y bases sobre las buenas prácticas democráticas – sindicales
- Replicar talleres sobre Acoso Laboral y Trabajo Digno y, Democracia Sindical



CELULARES:

76745404 - 71505087 - 72593911

Email: redmujeres55@hotmail.com

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**