



# GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO XI • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 21

JULIO DE 2018

## Contenido

- LOS SINDICATOS NOS PERTENECEN A LOS TRABAJADORES;¡
- CÓMO FUNCIONAN EN LA REALIDAD LAS POLÍTICAS DE LA SALUD PÚBLICA EN BOLIVIA
- OTRA FORMA DE VIOLENCIA A LAS Y LOS TRABAJADORES
- EL CONCEPTO DE "INTERSECCIONALIDAD" DESDE LA ACADEMIA A LA PRÁCTICA
- EL CUIDADO EN EL PUNTO CIEGO DE LA SOCIEDAD
- MUJERES EN CARRERA ELECTORAL
- PROYECTO DE LEY DE APLICACIÓN DE PARIDAD Y ALTERNANCIA EN EL BINOMIO PRESIDENTE-VICEPRESIDENTE
- EL FUERO SINDICAL EN ENTREDICHO
- ¿POR QUÉ MAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL?
- AUTOBIOGRAFIA GREGORIA GABRIEL
- EL ROL DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD
- MUJER SINDICALISTA UN ESPACIO CADA VEZ MAS IMPORTANTE

## Editorial

**E**stamos las mujeres, encasilladas en roles específicos asignados a nosotras por el hecho de haber nacido como tales. La capacidad biológica exclusiva de producción y reproducción de nuevos seres humanos de las mujeres es un aspecto

demasiado importante y valioso para la humanidad, pero que al mismo tiempo no es reconocido por la sociedad organizada que, contrariamente nos sanciona, cargándonos con todas las responsabilidades del cuidado tanto de las nuevas vidas como de quienes en nuestras familias se enferman, envejecen o viven con una discapacidad.

Lo anterior significa para las mujeres, cuando no la ausencia de oportunidades para capacitarse profesionalmente, la falta de tiempo -atribuible a la doble jornada-, y a esto se suma el necesario doble o triple esfuerzo que implica un consecuente desgaste físico, que es la carga que la mayoría de nosotras acarrea en las diferentes dimensiones por las que nos movemos. Generar ingresos para mantenernos y mantener una familia, no es una opción, es una necesidad; ingresar al mercado laboral significa sortear una seguidilla de dificultades que si logramos superar significan "acceso a trabajo precario".

La "soledad de la procreación" la palpamos cuando los progenitores y el propio Estado se desligan de sus responsabilidades y prioridades; cuando estamos exhaustas para participar en los espacios de decisión y poder y, quienes están allí piensan de nosotras que no nos atrevemos, no servimos para eso, o no sabemos conciliar responsabilidades; cuando debemos hacer el doble de esfuerzo para generar ingresos para mantener nuestras familias; cuando nuestros ingresos deben ser usados en su totalidad para satisfacer esas necesidades familiares; cuando se confunde nuestra felicidad y realización con la de nuestras familias; cuando nadie reclama por nuestros problemas laborales; cuando al trabajo hay que llevar a los hijos pequeños porque no hay guarderías o estas funcionan en horarios no adecuados. No es casual que las mujeres estemos mayoritariamente en los espacios informales en el ámbito laboral, tampoco en las funciones más precarias y flexibilizadas en derechos, con salarios menores incluso al mínimo establecido para el trabajadoras dependiente; sancionadas con más dureza en el ejercicio directivo por defender los principios sindicales, sin derecho a la defensa, pisoteando los estatutos de las organizaciones y desconociendo resoluciones ministeriales y derechos establecidos en la CPE, que no se cumple ni recurriendo a la "justicia ordinaria".

Pareciera que para el imaginario social, las mujeres somos hoy todavía consideradas defectuosas, incompletas o sucias.

Lo anterior lleva a la reflexión, análisis y debate a muchas mujeres trabajadoras, que asediadas por la inequidad cotidiana y la injusticia social se reúnen, luchan, estudian y plantean propuestas para transformar esta realidad. Como en todo cambio social, los avances son lentos pero están en pleno movimiento. Una de estas acciones es la elaboración del documento político de la red de mujeres trabajadoras y sindicalistas de Bolivia, que busca transformar las relaciones de poder en el movimiento sindical y laboral. Entre otros aspectos de análisis está la economía del cuidado, pilar importante para la transformación de esta organización social; la propuesta de PROYECTO DE LEY DE APLICACIÓN DE PARIDAD Y ALTERNANCIA EN EL BINOMIO PRESIDENTE-VICEPRESIDENTE y, como una estrategia importante para el avance de las mujeres, nos planteamos la INTERSECCIONALIDAD que nos invita a encontrarnos a mujeres en posiciones diversas en algunas circunstancias comunes para unir fuerzas en nuestra lucha.



## Los sindicatos nos pertenecen a los trabajadoresii

Jeanneth Perez Aruni

EX DIRIGENTE NACIONAL DEL SECTOR FABRIL

Mi nombre es Jeanneth Rosario Perez Aruni, tengo 28 años y mi sindicato era el de trabajadores de Bolivian foods, más conocido como “burguer kins y subway” de comida rápida, Mis inicios como dirigente rodean el 2013, cuando fundamos el sindicato de trabajadores en un contexto en el que el dueño de la empresa no cumplía con las normas laborales y se vulneraban muchos derechos como el pago de horas extras (nosotros trabajábamos feriados y domingos sin que se nos reconozca el pago de horas extras). En interpretación de los empleadores, no estamos catalogados como sector productivo y es por eso que en mi sindicato, la lucha ahora sigue hasta alcanzar el reconocimiento del bono dominical.

El sindicato se fundó el 24 de junio del 2013. Yo fui una de las fundadoras junto con otros nueve compañeros; en ese momento yo ocupaba la tercera cartera. El empresario quiso dividir y destruir el sindicato ni bien se enteró de su formación. Se dio a la tarea de destruir a la cabeza del sindicato despidiendo a los compañeros; pero ellos estaban decididos a seguir la lucha y luego de su reincorporación, lograr la recuperación de derechos laborales para todos. El empresario continuaba también con sus estrategias antisindicales y logró que la primera cabeza se aburra y renuncie después de cuatro meses. Con esa renuncia, se quedó el compañero Miguel Duran con la Secretaria general y yo pasé a ocupar la Secretaría de Relaciones. Ahí se recrudece la lucha pero coinciden tiempos y logramos nuestra Resolución Ministerial como sindicato nuevo. Desde ahí empezamos a recuperar derechos a través de un pliego de peticiones. Hasta hace un año (2017) se han podido recuperar muchos derechos laborales para la mayoría de los jóvenes que trabajamos en esta empresa.

El 2014 el Secretario General de mi sindicato se alineó al lado de la empresa y esto para nosotros fue muy decepcionante. Yo me quedé a cargo del sindicato. La pelea era más dura para mí porque en ese momento era estudiante, también era dirigente y estaba a cargo de mi casa, pero junto con mis compañeros continuamos en la lucha. Los trabajadores nos vuelven a elegir para una segunda gestión

El 2015 se llevó a cabo una conferencia ordinaria dentro de nuestra Federación de Fabriles de La Paz en la que la participación de las mujeres fue muy importante. Con el apoyo de éstas mujeres planteamos toda una agenda temática: la necesidad que se escuchen las demandas y necesidades de las mujeres fabriles, la lactancia materna, las guarderías para los hijos, la discriminación contra las mujeres, el acoso laboral y muchos otros que nos afectan en lo cotidiano de nuestro trabajo. Logramos el apoyo de los compañeros en esa conferencia y junto a siete compañeros, fuimos elegidas dos mujeres para conformar el directorio de la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia. Para nosotras fue un reconocimiento a la lucha iniciada desde nuestros sindicatos en pro de las reivindicaciones y por el respeto de los derechos laborales.

Ya en la Confederación pude percatarme que muchos de los dirigentes allí eran antiguos y por tanto, ya conocían las formas de negociación con cada gobierno. Lastimosamente me ha tocado una gestión muy complicada sobre todo porque el 2019 es un año electoral (mi gestión debía durar hasta inicios del 2019) y de ello derivan varias cuestiones y luchas de poder. Escuchando mis principios y ética, junto a otros cuatro compañeros (en total 3 hombres y 2 mujeres) nos mantuvimos en contra de la cooptación sindical. Los sindicatos nos pertenecen a los trabajadores;ii

Al parecer ese ha sido nuestro error y esto ha motivado que nuestros demás compañeros dentro la Confederación nos pongan en la congeladora e incluso nos hostiguen y acosen. Esta ha sido la lucha más grande, sobre todo para las dos mujeres jóvenes que fuimos parte de la Confederación; mi otra compañera es mamá de dos hijos y a veces se ponía a pensar en el trabajo y en la necesidad de generar recursos para mantener a sus hijos y yo, aunque no tengo hijos necesitaba también el dinero. Esto complicaba aún más nuestra situación. Desde la Confederación comenzaron a excluirnos de las reuniones e incluso intimidarnos con amenazas; querían sancionarnos y expulsarnos sin derecho a defensa. Finalmente, decidieron expulsarnos aludiendo a ser causantes del “supuesto fraccionamiento” de la Federación de La Paz.

Sin salario, sin apoyo, con deudas pendientes al banco, con mi padre enfermo me vi orillada a recoger mi cheque de finiquito depositado por la empresa en el Ministerio de Trabajo. En ese momento dejé de ser parte de la empresa.



Cuando en el sindicato reclamas para que tus compañeros te respeten como persona, como mujer y por pretender demostrar que no eres objeto sexual, no solo por ti mismo, sino por todas las mujeres que van a venir después de ti, cometes un error; si además reclamas por la ética sindical y te opones a la cooptación, todo se vuelve contra ti, se alían dirigentes – empresarios y el propio Ministerio de Trabajo para reducirte el sueldo, multarte e incluso rescindir tu contrato, desconociendo y violando tu fuero sindical.

Para mí la democracia sindical implica dirigencias elegidas por sus bases a través del voto; implica vocación de servicio para luchar por los derechos de los/as trabajadores; respeto de las normas internas y también de los principios y valores sindicales; pero por sobre todo, implica autonomía de gestión e independencia sindical. Todo lo opuesto a esto, es cooptación.

Cuando era una trabajadora de base sentía mucho respeto por los representantes sindicales nacionales pero cuando me toco estar ahí...caramba que triste realidad ahí dentro. Son estas lógicas y dinámicas las que debemos cambiar, sobre todo les toca asumir este desafío a los más jóvenes, a quienes se están iniciando en la dirigencia.

## CÓMO FUNCIONAN EN LA REALIDAD LAS POLITICAS DE LA SALUD PÚBLICA EN BOLIVIA

Lucía Cuentas  
DELEGADA A DERECHOS HUMANOS

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN SALUD PÚBLICA DE BOLIVIA

La salud un derecho fundamental de las personas y por lo mismo debiera ser la primera prioridad financiera en Bolivia. A través de la ley de autonomías 031 Andrés Ibañez, el Gobierno Central se desligó de esta responsabilidad delegándola a los gobiernos departamentales y municipales que asignan a salud la tajada más delgada de la torta de sus presupuestos; peor aún si estos gobiernos son de la oposición al gobierno central porque sus presupuestos son reducidos so pretexto de evitar que brillen con una buena gestión. En los municipios chicos el panorama tampoco es alentador, pues no existen medicamentos, insumos, equipamiento, tecnología y principalmente recursos humanos. Una modalidad que se ha expandido considerablemente en el sector salud pública, es el personal a contrato: trabajadores/as inestables y sin posibilidades de acceder a derecho laboral alguno.

Los trabajadores/as en salud pública de Bolivia, debido a la existencia de estas tres cabezas (tricéfalo;ii) para la ejecución de políticas y administración de los servicios de salud en los tres niveles, resultan ser quienes llevan en sus espaldas, este caótico sistema de salud; con su esfuerzo logran sacar adelante la atención en los establecimientos de salud -Centros de salud y Hospitales tanto del área rural como área urbana-; sin embargo, dadas estas precarias condiciones, se dificulta cada vez más la atención con calidad y calidez. La precarización de condiciones de trabajo para profesionales y trabajadores en salud

significa, trabajar en infraestructuras deterioradas, sin mantenimiento ni renovación, con escasa dotación de insumos y medicamentos, con falta de presupuestos para tecnología -como aceleradores lineales para pacientes con cáncer, equipos de hemodiálisis para los pacientes renales, etc.-; asimismo, ante las necesidades no atendidas de creación de nuevos ítems por la baja asignación presupuestaria, el personal existente no se abastece a la demanda de atención de la población usuaria para la que se complica cada vez más la posibilidad de acceder a una especialidad en los servicios públicos de salud, por lo que en muchos casos se ven en el dilema de acudir a servicios privados, con los costos que ello implica.

En Bolivia enfermarse es costoso, los servicios de salud pública son inaccesibles; los pacientes presionados por la inadecuada atención, descargan, con el primer funcionario que encuentran, esos malos ánimos generados. El problema de fondo pocas veces es identificado.

Como organización, desde la Confederación de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia, apostamos a que el Sistema de Salud pueda transformarse y para ello es necesario que la rectoría retorne al Ministerio de Salud.

**“POR UN SISTEMA DE SALUD UNIVERSAL Y GRATUITO PARA LAS Y LOS BOLIVIANOS”**

## OTRA FORMA DE VIOLENCIA A LAS Y LOS TRABAJADORES

Norka Ivonne Flores Ramos  
**EX DIRIGENTE NACIONAL DE LA CONMERB  
COMITÉ DE RESPONSABLES DE LA RMTSB**

**E**n mi condición de maestra y ex dirigente sindical nacional de mi sector, me permito llamar a la reflexión a todos mis compañeros con este tema que aparentemente no es priorizado en el pliego petitorio. Hablar de trabajo digno no solo es mejora salarial, es también la búsqueda de mejoras en la seguridad social. Hoy quiero referirme al seguro de salud en el magisterio.

Creo que es un manifiesto común respecto a las grandes deficiencias en la atención de la CNS. En mi sector, es aún más complicado por muchas razones. Cito algunas: para la atención médica, un maestro rural debe salir en días laborables de los lugares de trabajo, estos generalmente están a distancias considerables respecto de los policlínicos; no hay baja médica

sin boleta de la CNS. Venir de la escuela del área dispersa es un problema por la distancia, el transporte y el “permiso que se pide al director”. Si consigue la baja médica, tiene que dejar un maestro suplente que significa pagar de su salario y con ello, afectar su ya escasa economía.

En el caso de ENFERMEDADES TERMINALES, que no es solo enfrentar la enfermedad y lidiar con su familia, lo más doloroso es cómo afecta en su trabajo.

Testimonio de una maestra de Cochabamba: Tres médicos de la especialidad de oncología de la caja de salud de Cochabamba le diagnostican cáncer terminal. Ella se jubila. Luego de las quimioterapias la transfieren a la Caja de Salud de La Paz para realizar el tratamiento de Radioterapia. Hace todo los trámites y cuando la valoran para empezar con la Radioterapia le dicen que no tiene cáncer y que todo lo que le hicieron fue en vano. ¿Cómo se llama a esto? ¿acaso no es también violencia ?

**Para no quedarnos en testimonios, que estoy segura abundan, quiero plantear algunas sugerencias:**

**1.-** Que el Estado se haga cargo de realizar el reemplazo profesional en la fuente de trabajo a la presentación de la papeleta de baja y no deba ser el paciente el que tenga esta tarea.

**2.-** De acuerdo a norma, toda baja es hasta un máximo de 15 días, pero hay tratamientos en una enfermedad terminal (cáncer) que duran de 21 días hasta 28 días (Radioterapia) y los médicos sólo te dan la baja por 15 días. Debería ampliarse la baja según el tratamiento requerido por el/la paciente.

**3.-** Todos los hospitales de las ciudades capitales (Caja Nacional de Salud) deberían tener especialidades oncológicas más su tratamiento en todas las áreas (Radioterapia, Quimioterapia) y no hacer transferencias que luego el hospital de destino no quiere asumir. (Potosí no tiene la especialidad de Oncología, Cochabamba no tiene tratamiento de radioterapia)

**4.-** Debería considerarse con baja médica para el/la cónyuge de la maestra/o afectada, puesto que es toda la familia la que asume la enfermedad. El/la cónyuge acompaña durante todo el tratamiento a su pareja, asumiendo los riesgos de ausencia en su fuente laboral tanto en el sector público como en el privado.

**5.-** La jubilación por enfermedad terminal debería tener el mismo trato que las jubilaciones por edad o por tiempo de trabajo sin afectar el monto de la renta.

**6.-** Como el tiempo de espera es muy largo para la realización de estudios (Biopsias, Ecografías, Tomografías, Histoquimias) el mismo médico sugiere se realicen en laboratorios privados. Al margen del elevado costo, algunas enfermeras y médicos no aceptan estos resultados de laboratorios externos y vuelven a pedirlos.

Priorizar en las cajas de salud la elaboración de estudios sobre enfermedades terminales (Cáncer), Biopsias, Ecografías, Tomografías, es decir, el paciente con una enfermedad terminal no puede esperar cinco o seis meses para un estudio especializado.

**7.-** Como la atención es supuestamente gratuita, (eso es lo que te dan a entender algunas enfermeras y médicos cuando les reclamas algo) el tratamiento no es bueno, incluso te maltratan y te lastiman, no sólo psicológicamente, sino que físicamente, es decir, cuando te detectan la Metástasis en algún lugar del cuerpo (en los senos), el médico directamente te dice que se deben extirpar los senos sin valorarte un poco si existe la posibilidad de salvar los senos. Sensibilizar para una atención con calidad y calidez no está demás.

## El concepto de “interseccionalidad” desde la academia a la práctica

**Queremos hablar sobre el concepto de “interseccionalidad”, ¿nos puedes explicar qué es?**

La “interseccionalidad” es la comprensión de que personas o grupos pueden sufrir varios tipos de discriminación al mismo tiempo. Por ejemplo una mujer negra puede ser perjudicada por ser mujer y por ser negra – por eso es muy probable que sufra más que una mujer blanca o un hombre negro que “sólo” llevan un elemento de discriminación.

**¿Y ese concepto existe desde hace mucho tiempo? ¿De dónde surgió?**

Surgió en los años 70 dentro del movimiento feminista, cuando mujeres americanas negras identificaron que había una diferencia entre su lucha y la de sus compañeras blancas. Ellas se sentían excluidas de los debates feministas dominantes (en mayoría blancas, de clase media-alta). Mostraban que más allá del género, hay otras categorías sociales que pueden ser factores de discriminación.

**¿Cuáles son estas categorías, por ejemplo?**

Las categorías más investigadas, más allá del género, son las de clase, etnia, religión y orientación sexual. No son categorías completamente autónomas, si no son inter-relacionadas y a veces incluso dependen entre sí. Según cada contexto político, social y cultural, pueden ganar relevancia ciertas categorías, y perder otras.

**¿Y en la práctica, como vez la utilidad de esto?**

Saber de eso nos ayuda a localizar y visibilizar las diferentes formas de discriminación y las relaciones de poder; así podemos llegar a la raíz del problema y luchar contra la resultante desigualdad. En la academia ya usan ese concepto bastante porque han entendido que los fenómenos son de alta complejidad y no alcanza a analizarlos acerca de una perspectiva unidimensional.

**¿Donde aparecen estas categorías, por ejemplo?**

Estas categorías sociales a veces son visibilizadas en debates sobre identidades, sobre todo cuando se trata de articular demandas de grupos minoritarios. Pero en realidad nunca son categorías completamente “puras”, hay que tener cierto cuidado con ellas. Los populismos a veces exageran en la creación de ciertas imágenes puras, para fines demagógicos.

**¿Y cómo podemos utilizarlo de forma constructiva?**

Cuando hablamos de la lucha social, es importante ser abierto para estas diferentes categorías de discriminación. Sabiendo eso, hay que crear plataformas que incluyen esta diversidad de actores y demandas. Pero para ir más allá, para crear alianzas políticas no es suficiente visibilizar diferencias. Más bien hacen falta visiones y narrativas compartidas, que se pueden lograr a través de identidades colectivas. En este sentido, la “interseccionalidad” es solo un paso intermediario.

# El cuidado en el Punto Ciego de la Sociedad

La economía tradicional deposita un enorme entusiasmo en el crecimiento económico y en superar las cifras en indicadores tales como el Producto Interno Bruto (PIB) para llegar a la conclusión de que la sociedad es saludable y por tanto el bienestar está garantizado. Sin embargo, este es un enfoque de sesgo economicista patriarcal, porque no permite valorar en su justa dimensión aquellos sectores económicos y aportes al bienestar de la sociedad como son el trabajo de cuidados, la economía solidaria, los trabajos voluntarios y el aporte de la naturaleza sin los cuales sería prácticamente imposible la subsistencia humana. Y contra los cuales –muchas veces los indicadores que hacen crecer el PIB– los afectan y deterioran.

La economía feminista propone cambiar la conversación y quiere dirigir la mirada a aquellos sectores y relaciones sociales que configuran la base de la economía que son el trabajo de cuidados y la Naturaleza como la base biofísica del bienestar, invisibles a los ojos de la economía tradicional. La Economía del Cuidado, núcleo fundamental de la economía feminista, mira de manera detallada la economía poniendo su atención en el trabajo femenino, en la interdependencia de las personas y en las bases de sostenibilidad de la vida, es decir en todas aquellas actividades y sectores que son esenciales para reproducir la vida.

Los feminismos han contribuido mucho a crear la economía del cuidado. Tiene una larga tradición en la construcción de la teoría feminista pero sobre todo desde la lucha feminista.

El aporte desde Bolivia es muy importante particularmente desde las luchas de las trabajadoras del hogar. Las reflexiones impulsadas por las líderes del movimiento de las trabajadoras del hogar y los mensajes de la Campaña del Comité Impulsor en la década de los 90s y a principios de este siglo XXI señalaron que la “Equidad empieza por casa”. El efecto que éstos han producido en los movimientos feministas interpelándolos para integrar en su agenda un tema que había sido invisible sistemáticamente en una sociedad patriarcal, clasista y racista como la boliviana (Peredo, 2015). Inclusive, gracias a las reflexiones impulsadas por sus luchas, el trabajo del hogar tiene un reconocimiento en la Constitución con el Artículo 338: “El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas”. Sin embargo, de todos los países de la región Bolivia es el que menos pasos institucionales ha dado en esta dirección.

La Economía del cuidado nace de las luchas de los movimientos feministas del siglo XX. Su desarrollo

conceptual y propuesta política se cristaliza con el feminismo de la segunda ola en los años 70s en torno al debate sobre **la producción y la reproducción social**, el cuestionamiento del “lugar de la mujer” y la demanda de la responsabilidad del Estado sobre el bienestar de las sociedades humanas. Las feministas de los círculos marxistas cuestionaron el término de “labores domésticas” (Jelin, 1984; Goldsmit, 1989; De Oliveira, 1989) por considerarlo desvalorizante de una de las esferas más importantes de la economía. El concepto teórico que surgió con fuerza fue el de la relación **“producción (público) – reproducción (privado)”**, enfatizada para dar visibilidad al valor del trabajo en la esfera doméstica y su aporte a la sociedad (Peredo, Ibid). En las últimas décadas ha habido una gran producción teórica sobre este concepto y las feministas de la economía del cuidado afirman que el trabajo de cuidados es **productivo**.

## ¿Que es el cuidado?

El CUIDADO está definido como “*una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo que buscamos para entretener una compleja red del sostenimiento de la vida*” Fisher y Tronto (1990).

Este trabajo, indispensable para la sociedad es generador de valor y bienestar pero no tiene el reconocimiento social a causa del sistema de valores impuesto por el patriarcado y el capitalismo que consideran que este trabajo es un “rol natural” de la mujer o del “servicio doméstico” generalmente mal reconocido y por la idea de que “trabajo” es sólo el que se realiza a cambio de un salario, lo que Silvia Federici denomina “el Patriarcado del salario”.

La economía feminista se pregunta: “quién cuida”, “cómo se cuida”, cuáles son las desigualdades que se tejen a partir de este trabajo impago desde las unidades familiares, cuáles son las estructuras en el estado que se hacen cargo de estas injusticias, cómo lo hacen. La economía del cuidado politiza su propuesta señalando lo que la economía tradicional no quiere ni mencionar: la vulnerabilidad de las personas y la interdependencia de las personas, como los factores esenciales que configuran las sociedades humanas: Todas las personas –afirmamos– tenemos necesidades de cuidado desde que nacemos hasta que morimos; en mayor o menor intensidad, dependemos de quien nos cuide y nos dedique tiempo y trabajo. Afirmamos también que, todas las personas tienen la capacidad

de ser autónomas, independientes y colaboradoras; lo cual elimina la “obligatoriedad cultural” del trabajo doméstico femenino. En esta medida la economía del cuidado interpela al patriarcado y a los Estados para que se ocupen de garantizar los derechos en este ámbito.

Por su parte, la especie humana es también dependiente de la Naturaleza para sobrevivir. Estas “eco-dependencias” e “interdependencias” son invisibles a la sociedad; el Cuidado –en su complejidad e interpelación a la sociedad y la cultura– se encuentra en “un punto ciego” que no permite dimensionar su valor para mantener y reproducir la vida en todas sus dimensiones, ni reconoce que éste es lugar donde se tejen las mayores desigualdades. En los últimos años se ha avanzado en varios países de América Latina para desarrollar indicadores como las Encuestas de

Uso de Tiempo y políticas de cuidado desde el Estado. Es de esperar que esta nueva ola de militancias y aportes conceptuales de las mujeres, avance hacia el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados y la necesidad de garantizar los derechos en igualdad y equidad para fortalecer una sociedad solidaria y de reconocimiento al cuidado de la vida que interpele la lógica profunda del capital.

## Elizabeth Peredo Beltrán

*La autora es Psicóloga, activista del Feminismo, la Ecología y la Transformación Social; es autora de libros y ensayos sobre temas de mujeres y trabajo, cambio climático, ecología y agua. Actualmente impulsa el espacio Trezando Ilusiones.*

## MUJERES EN CARRERA ELECTORAL

Sofía Ríos Montes

**EX DIRIGENTE NACIONAL DE LA CONMERB  
COMITÉ DE RESPONSABLES DE LA RMTSB**



En agosto del 2017, ejerciendo mi derecho democrático sindical, decidí participar de las elecciones de la FSTSP LP, en la cartera de Secretaría Ejecutiva del frente Nueva Alternativa en Salud “NATOS”. Fui la única mujer candidata de los cinco frentes que se presentaron.

En todo el proceso electoral pude evidenciar que uno de los principios fundamentales como es la independencia político sindical, fue ignorado y pisoteado por los diferentes candidatos que priorizaron velar intereses personales y de grupo, que buscan padrinzgos que solventen sus campañas electorales y de esa manera ceder la autonomía institucional poniéndose al servicio del partido en función de gobierno nacional o departamental. Se puso de manifiesto un manejo prebendal que en mi opinión constituye un peligro para las necesidades y aspiraciones de la clase trabajadora primero porque luego pasa su factura y luego subordina los intereses y agenda de las/los trabajadoras.

Sin duda mi postulación en estas elecciones incomodó y preocupó a varios candidatos y algunas dirigencias que se dieron a la tarea de desacreditar y denigrarme utilizando diferentes medios y mecanismos como las redes sociales, difundiendo panfletos e inventando historias con el único fin de perjudicarme e influir en una posible depuración por el comité electoral. Al no lograr este propósito, llegaron mucho más lejos organizando reuniones con autoridades políticas de diferentes niveles para emitir instructivos verbales de amenaza e intimidación a las y los trabajadoras para favorecerse con sus votos. No otra cosa significa la instrucción de sacar foto a su voto para conservar su fuente de trabajo.

Con todo, estoy convencida que se puede practicar un sindicalismo independiente, contestatario y propositivo sin dejar de hacer escuchar nuestra voz. Mi compromiso es seguir en la lucha permanente, en el cuestionamiento de esta forma de practicar el sindicalismo que se ha normalizado ante una crisis profunda del movimiento sindical por la injerencia política y la cooptación de dirigentes serviles que echan al olvido las demandas laborales con el único fin de mantenerse en el poder o de llegar a la dirigencia por cualquier medio.

“EL OPRESOR NO SERÍA TAN FUERTE, SI NO TUVIESE COMPLICES ENTRE LOS PROPIOS OPRIMIDOS”  
Simone de Beauvoir

## PROYECTO DE LEY DE APLICACIÓN DE PARIDAD Y ALTERNANCIA EN EL BINOMIO PRESIDENTE-VICEPRESIDENTE

Una sociedad equitativa y democrática se funda en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, sin embargo, en la práctica, algunos derechos de las mujeres se ven limitados a pesar de los significativos avances logrados por la lucha constante de las mujeres desde la conquista del voto universal hasta la introducción de la ley de cuotas y la paridad y alternancia en las candidaturas a cargos electivos. Actualmente existe una igualdad formal reconocida en las normas, a pesar de lo cual en los últimos 20 años, de 80 candidaturas en elecciones presidenciales, solo 13 fueron mujeres y recién a partir de 1993. Desde la aprobación de la Constitución Política del Estado del 2009, de 26 candidaturas sólo 5 fueron de mujeres, esto demuestra que la paridad y la alternancia no pueden dejarse en manos de las organizaciones políticas, sino que se requiere una normativa que las obligue a respetar los derechos políticos de las mujeres en igualdad de condiciones.

Cabe añadir que las organizaciones políticas han usado múltiples estrategias para eludir y limitar la participación de las mujeres -ponerlas de suplentes, darles candidaturas a hermanas y esposas, el acoso y la violencia política, etc.-, y entre ellas está la de poner a las mujeres como candidatas vicepresidenciales, lo que se constata en el siguiente cuadro:

Elecciones Generales 1993		
PARTIDO	PRESIDENCIA	VICEPRESIDENCIA
IND	Oscar Bonifaz Gutiérrez	Enriqueta Ulloa Mealla
Elecciones Generales 1997		
CONDEPA	Remedios Loza	Gonzalo Ruiz
VSB	Jerjes Justiniano	Sonia Montaña
Elecciones Generales 2002		
MIP	Felipe Quispe Huanca	Esther Balboa
Partid LyJ	Alberto Costa	Ximena Prudencio
UCS	Jhonny fernandez	Marlene Fernandez
CdP	Nicolas Valdivia	Esperanza Huanca
Elecciones Generales 2005		
PODEMOS	Tuto Quiroga	Maria Rene Duchén
MIP	Felipe Quispe Huanca	Camila Choqueticlla
Elecciones Generales 2009		
UNP	Ana Maria Flores	Guillermo Nuñez
BSD	Rime Choquehuanca	Nora Castro
Elecciones Generales 2014		
SMS	Juan del Granado	Adriana Gil
PDC	Tuto Quiroga	Tomasa Yarhui
Partido Verde	Fernando Vargas	Margot Soria
<b>MUJERES</b>	<b>2</b>	<b>11</b>



Si bien el ámbito político ya no es un espacio exclusivamente masculino, todavía existen muchas tareas pendientes, y la candidatura en el binomio presidente-vicepresidente es fundamental para que las mujeres, en toda la sociedad, vean su participación y sus derechos políticos reflejados en sus autoridades. En Bolivia, la paridad se aplica a 3 de los 4 Órganos del Estado (Legislativo, Judicial, Electoral), sólo en el Órgano Ejecutivo no se aplica el 50% que manda la Constitución y no existe ninguna norma que respalde tal situación o que exima al Ejecutivo del cumplimiento de la norma, por lo que la Ley de Régimen Electoral debe garantizar el cumplimiento del 50% en el Ejecutivo. El proyecto de Ley presentado el año 2017 busca que a través de una simple reforma a un artículo de la Ley de Régimen Electoral, se garantice que el Binomio Presidente-Vicepresidente incorpore el principio de paridad entre hombres y mujeres: si el candidato a Presidente es hombre, la candidata a Vicepresidente deba ser mujer, y viceversa. Algo tan sencillo, puede significar un paso fundamental en la lucha por la igualdad. La propuesta, se resume en lo siguiente:

### Artículo 52. (FORMA DE ELECCIÓN)

I. La elección de la Presidenta o Presidente y Vicepresidenta o Vicepresidente se efectuará en circunscripción nacional única, mediante sufragio universal, de las listas de candidatas y candidatos, CON PARIDAD Y ALTERNANCIA EN EQUIVALENCIA DE DERECHOS DE GÉNERO, presentadas por las organizaciones políticas de alcance nacional con personalidad jurídica vigente.

**Jimena Costa Benavides**  
Diputada Nacional

## EL FUERO SINDICAL EN ENTREDICHO

Eneida Barrios Murillo  
SECRETARIA EJECUTIVA FENTSSUB  
SECRETARIA DE DEFENSA SINDICAL COD CHUQUISACA



Las y los sindicalistas en Bolivia, veíamos la nueva CPE de 2009 con mucha esperanza pues con bastante claridad reforzó el derecho al Fuero Sindical. Esta “Ley de Leyes” y máxima norma legal del país (Art. 51, parágrafo VI) dispone que **“Las dirigentes y los dirigentes sindicales gozan del Fuero Sindical y que no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión, no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución, ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical”**.

Pese a ésta garantía y protección, he visto como es constantemente vulnerado el fuero sindical, a veces no directamente sino como consecuencia de la vulneración a otros derechos o mediante actitudes como el Acoso Laboral y no hay autoridad del Trabajo que haga cumplir la norma, obligando a las dirigencias a acudir a la vía judicial, con todo el desgaste de salud y de dinero que ello implica. Lo más evidente se ha producido en algunos casos, recientes, durante las gestiones 2017 y 2018:

1. Restricción al libre ejercicio sindical de una dirigente a quien no se le otorga el permiso para realizar gestión sindical, mientras no cuente con Resolución Ministerial expresa; tampoco se le otorga permiso con cargo a vacaciones porque, según dice el empleador, ya se le computaron las mismas, aun teniendo Resolución Ministerial anterior de Declaratoria en Comisión. ¿Dónde queda la garantía para el ejercicio pleno de la Democracia Sindical?, que implica el derecho a elegir y ser elegido y el derecho a representar y ser representado. La CPE (Art. 51, parágrafo II) señala que **“EL Estado respetará los principios sindicales de Unidad, Democracia Sindical, Pluralismo Político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo”**). ¿Cómo ejercer la representación? Si es restringida por una errada, malintencionada y premeditada interpretación que hace el empleador, que incluso efectuó descuento por ausencia injustificada de la dirigente.
2. Otro caso se dio en la ciudad de Cochabamba, en el que la persecución y el Acoso laboral llegaron al punto de incumplimiento de Sentencias Constitucionales, por destitución sin previo proceso ni sustento valedero, sin considerar la condición de dirigente y por tanto su derecho al Fuero Sindical. Lo lamentable es que al margen de dicha Sentencia, a los tres días se le destituyó nuevamente. Hoy ya va por la tercera destitución y sentencias constitucionales que se cumplen por unos días y luego se vulneran nuevamente.
3. Dos compañeras de la COD Chuquisaca, precisamente por ejercer la gestión sindical, fueron procesadas y destituidas de sus cargos por supuesto abandono de funciones, en clara muestra de persecución, Acoso Laboral y Político, aun existiendo el Decreto Supremo contra el Acoso Político, lamentando que las autoridades, haciendo caso omiso a los Convenios Internacionales (87 y 98 de la OIT), la CPE (Art. 51) y la Ley General del Trabajo, confirman la destitución, pero de manera incongruente se les conmina a retornar a su fuente laboral, instruyendo el inicio de proceso por desafuero, posterior y no previo como establecen las normas legales.

Estos son algunos de los casos en los que vemos, sin poder hacer mucho, el Acoso Laboral, el Acoso Político, la restricción y limitación al Libre Ejercicio Sindical, que vulneran también el Fuero Sindical que debe regir desde el momento de la elección del dirigente. Lo preocupante es que estos casos se dieron en instituciones públicas regidas por la Ley General del Trabajo, donde el Estado debe aplicar por sí mismo el derecho laboral y las garantías constitucionales sin necesidad de conminatoria de autoridad administrativa o judicial, más aún sin tener que un fin y principio del Estado, es la búsqueda del bien común, el vivir bien y que las y los ciudadanos vivamos en un país pacifista libre de violencia.

Se actúa con rigidez cuando se trata de un empleador del sector privado y con flexibilidad cuando se trata de un empleador del sector público. A pesar de ello, sabemos que tenemos la razón, porque quienes somos perseguidas o perseguidos, no somos quienes hemos puesto la dirigencia al servicio personal, sino porque nos hemos puesto al servicio de las trabajadoras y de los trabajadores, pues buscamos el respeto de los derechos laborales y mejores condiciones de trabajo. Sabemos que, a pesar del Acoso Laboral y Político, resurgiremos y nos levantaremos con mayor fuerza. Sabemos que a pesar del sufrimiento de nuestras familias, del desgaste emocional, físico y económico que implica asumir defensa, lograremos ver que se haga Justicia, si no es en nuestro país, ante instancias internacionales.

Dedico estas líneas a mis compañeras y mis compañeros que día a día nos desenvolvemos en una lucha desigual en contra del abuso de poder, por mejores días para las y los trabajadores. Hoy más que nunca encuentro el sentido a nuestros cánticos “FUERZA, FUERZA, FUERZA, FUERZA COMPAÑEROS, QUE LA LUCHA ES DURA PERO VENCEREMOS”, a no desfallecer y a resurgir con valentía, la lucha continúa.

## ¿Por qué mas mujeres en el movimiento sindical?

Las mujeres sindicalistas no la tienen fácil en nuestro país. El espacio laboral reproduce los mecanismos de discriminación, violencia y acoso contra las mujeres, pero más allá de eso, los espacios sindicales no siempre son propicios a defender sus derechos, ni a incluirlas en sus cargos directivos.

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia trabajó varios años en un Documento Político que pueda representar un posicionamiento unificado respecto del horizonte de su lucha. Este esfuerzo es importante porque no se trató solamente de elaborar una lista de reivindicaciones, sino que partió de un análisis y diagnóstico de lo que viven las mujeres trabajadoras en el trabajo y en el sindicato.

“La estructura actual de representación sindical en Bolivia, empezando por la COB, constituye sin duda un espacio de poder y de toma de decisiones desigual pues no hay un espacio de representación oficial de las trabajadoras.

Si bien existe participación de mujeres en las organizaciones sindicales afiliadas a la COB, está es mínima. Por ejemplo, en el sector fabril solo una de las 24 carteras de la confederación nacional está ocupada por una mujer.”<sup>1</sup>

Los horarios del trabajo sindical, el lenguaje sexista, la ausencia de cuotas de género en las delegaciones que participan de los congresos, la imposibilidad de muchas mujeres de acceder al derecho a voz y voto en las asambleas, son algunas de las estrategias que los trabajadores y dirigentes hombres ponen en marcha cuando ven aparecer en el horizonte las faldas y las voces de sus compañeras, que tienen tanto para decir y reclamar.

Dentro de este análisis, es importante asumir las actitudes de los dirigentes no como actitudes individuales, ni como dificultades personales, ni como obstáculos temporales que ya se irán diluyendo cuando ellos se acostumbren a compartir el sindicato con las mujeres trabajadoras. No se trata de algún dirigente, ni del problema de una compañera, ni de algo que va a pasar.

<sup>1</sup> Red de Mujeres Trabajadoras Sindicalistas de Bolivia. Documento Político de las Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia: Sin igualdad no hay justicia social. Diciembre 2016, página 12.

Debemos reconocer estas situaciones como una estrategia del patriarcado. No es un tema personal: es un conjunto de mecanismos que se ponen en marcha cuando las mujeres nos asomamos a los espacios del poder. No es la mala voluntad del compañero dirigente: es la maquinaria machista que se violenta con nuestra presencia femenina, y que va más allá de la clase social, de la ideología, incluso más allá de los problemas compartidos, para terminar dividiendo el mundo entre hombres y mujeres.

El acoso que día tras día sufren nuestras compañeras dirigentes y representantes en los espacios sindicales, es parte de un sistema. No es ninguna coincidencia, y menos es culpa de la compañera que, gracias a su liderazgo, logra llegar hasta una asamblea, hasta una directiva. El poder escupe a las mujeres, y hace todo lo posible por anularlas, por silenciarlas, por disciplinarlas.

Cuando enviamos a una compañera a una asamblea para que nos represente, debemos saber y estar conscientes de que su voz no va a ser escuchada como lo sería la voz de un hombre, y seguramente nos van a llegar chismes malintencionados respecto de su comportamiento. Tal vez pensemos incluso que es mejor ahorrarse problemas y enviar a un varón. Pero siempre debemos detenernos a pensar: ¿quiénes hacemos el trabajo?, ¿cuáles son los problemas nuestros, de las mujeres trabajadoras?, ¿nuestros problemas son los mismos que los de nuestros compañeros?

Entonces ¿acaso no sería mejor que una compañera mujer nos represente y haga escuchar nuestra voz? Porque la lucha sindical de las mujeres no se trata de dividir al movimiento, sino de enriquecerlo.

Es justo que nosotras, como trabajadoras, también seamos parte de la dirigencia sindical. Es justo que nuestros problemas, como trabajadoras en la casa y en la fábrica o en el mercado, también sean parte de la agenda sindical. Es justo que las mujeres digamos con nuestra propia boca lo que nos pasa, lo que nos rebela, lo que nos da esperanza.

El movimiento sindical nos necesita, tal como dice el Documento Político de la RMTSB:

“Entendemos el sindicato como medio y espacio, en todas sus instancias, que permite debatir y hacer propuestas para defender y mejorar la participación y la puesta en práctica de los derechos laborales de las mujeres.

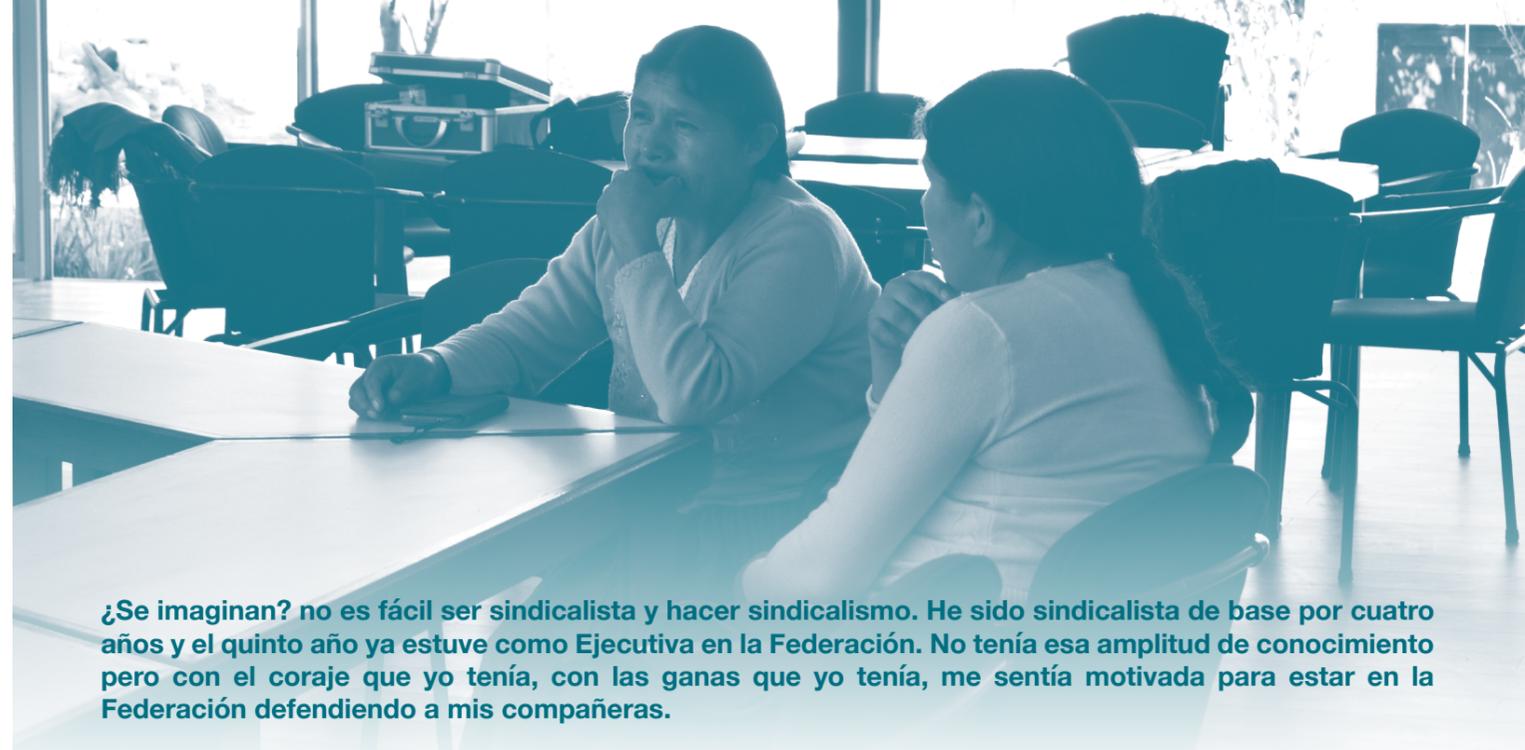
Buscamos transformar la cultura sindical e impulsar políticas que fortalezcan la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión, reconociendo claramente que el espacio de la dirigencia sindical continúa siendo mayoritariamente masculino.

Buscamos la democratización del movimiento sindical con la participación plena de las mujeres y la construcción y apoyo de liderazgos femeninos auténticos y con identidad de género. Esto presupone lograr que el sindicalismo replique en sus normas orgánicas, disposiciones legales y constitucionales que promueven la proporcionalidad, paridad y alternancia.”<sup>2</sup>

## Autobiografía Gregoria Gabriel

**M**i nombre es Gregoria Gabriel Jauregui, vine a La Paz de Cochabamba para asumir el cargo de Secretaria Ejecutiva de la FENATRAHOB para la gestión 2016 a 2017. El primer año me costó habituarme tanto al clima de ésta ciudad como al movimiento y dinámica en la Federación. Sentía que no podía y casi un trimestre andaba como perdida en La Paz. El segundo trimestre, ya me pude abrir un poco de cancha, ya pude conocer instituciones, ministerios; el 2017 fue arduo por el seguimiento al avance en cuanto al seguro de salud para nosotras las trabajadoras del hogar.

<sup>2</sup> Red de Mujeres Trabajadoras Sindicalistas de Bolivia. Documento Político de las Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia: Sin igualdad no hay justicia social. Diciembre 2016, página 17.



**¿Se imaginan? no es fácil ser sindicalista y hacer sindicalismo. He sido sindicalista de base por cuatro años y el quinto año ya estuve como Ejecutiva en la Federación. No tenía esa amplitud de conocimiento pero con el coraje que yo tenía, con las ganas que yo tenía, me sentía motivada para estar en la Federación defendiendo a mis compañeras.**

**Recuerdo que en abril de 2017, en las mesas de comisión social de la Central Obrera Boliviana, una de esas tardes estuvo la Ministra de Salud. Yo esperé en la puerta pues quería encontrarme con ella, pero como siempre, estaba la prensa y para mí parecer, no había espacio, a mí me hacían a un lado, al menos así me sentía...me sentía tan inferior. Pero seguí esperando, espere en la puerta hasta que se termine, hasta que salga la Ministra. Me acerqué a ella y le dije, mira señora ministra quiero hablar contigo solo cinco minutitos o quizá menos sobre el seguro de salud para mi sector, yo he venido con ese objetivo a La Paz, esa es mi meta en estos años lograr. Pero ya estoy en mi segunda gestión y parece que nada estoy haciendo, no sé de qué manera me podría ayudar, darnos una mano a las trabajadoras del hogar, no sé pero está en tus manos señora ministra le digo. Si compañera, me responde, entonces tengamos una reunión el 2 de mayo. Feriado ha caído;; Ahhh no;; es una burla;; el dos es feriado;; Era porque el 1 de mayo cayó domingo.**

**Entonces yo ya preocupada con eso en la mañana siguiente creo que fui donde la doctora de asuntos parlamentarios en el Ministerio de Salud; mira a esta reunión nos ha citado la Ministra pero feriado y ahora cómo podemos hacer o por decir nomás es que me ha dicho no creo. No, no se preocupe compañera me dice, yo voy a hablar con ella y vamos a posponer para el siguiente día. Con eso ya me he aliviado. Nos hemos alistado, todo el comité tenemos que ir compañeras, con el Comité Impulsor también. Llegamos y nos informan que la Ministra está en otra reunión, que va demorar y nos proponen posponer para la tarde, a las cuatro. Todas fuimos con las ganas de decirles todo pero no hubo reunión.**

**Voy otro día y me pregunta la Asesora, ¿como esta compañera? y yo le digo mal, después me dice ¿resfriada? No compañera, estoy mal porque me hacen andar en vano, vuelva mañana, pasado. Cómo es doctora lo van hacer o no lo van hacer o cual es el motivo para que me hagan andar así, sinceramente me duele. Pero compañera...ten paciencia...ten paciencia;; Pero doctora, paciencia así le he mirado paciencia... para entonces catorce años de paciencia nooo, doctora no quiero más explicaciones, me he ido. No sé si me habrá dicho la mal educada, no sé de qué me habrá tildado o no me habrá tildado pero me he enojado. Ese era mi camino, a la caja o al ministerio de salud.**

**He quedado a toda presión no recuerdo las fechas ni los meses pero nos hemos reunido en la Caja con la Senadora Linet Guzmán, ella voz fuerte les presiono: ¡cómo es posible tantos años pasen sin que puedan viabilizar por algún lado esto;. Después de eso hubo un compromiso de que tal proyecto iba a pasar al Ministerio de Salud y de ahí a UDAPE que es donde se quedó el trámite porque llegó al fin mi gestión como ejecutiva; me quede incluso hasta el 29 de enero de 2018 y todo ese tiempo todavía andaba queriendo que algo más avance.**

**Estoy nuevamente en Cochabamba y ahora soy de base pero desde allí, sigo activa con mis compañeras y esperando, esperando que el reglamento para nuestra inclusión al seguro de salud se apruebe.**

# El rol de las mujeres en la sociedad

Lily Gladys Fernandez Vargas  
**VICE-PRESIDENTA 3- COMITÉ CIVICO CHUQUISACA**  
**REPRESENTANTE DE SALUD CH. A LA COD-CH.**

Las mujeres de hoy sobresalimos en las actividades diarias que cumplimos dentro de la sociedad. Esto es posible gracias a las luchas de nuestras predecesoras durante varias generaciones y que hoy nos siguen inspirando en la búsqueda de una verdadera justicia social, incluso rompiendo esquemas arraigados del machismo imperante en los espacios de poder, políticos y económicos. Lejos de ser “el sexo débil”, somos las que luchamos y nos defendemos frente a las adversidades cotidianas que supone nuestra participación social.

El significado de “ser mujer” va más allá que el del milagro de dar vida, o de vivir por el amor, es todavía más espiritual y son pocas las veces que nos rendimos. Ser mujer significa fuerza y vitalidad, dirección y seguridad, saber reconocer cuando una se equivoca y también sentirse orgullosa de una misma.

## ¿Qué entendemos por rol?

Es el papel o función que alguien desempeña, sea por voluntad propia o por imposición; son funciones que le son atribuidas a una persona para que, en determinadas situaciones o circunstancias, actúe o se comporte de acuerdo a un conjunto de pautas que satisfagan una serie de expectativas.

## Ahora bien, ¿Qué es un rol social?

Es el que desempeña un individuo en situaciones determinadas según un conjunto de pautas de conducta establecidas por la sociedad. Así, el rol social vendría a ser lo que se espera del comportamiento de un individuo en su medio social. Los roles sociales determinan cómo se relacionan los individuos entre sí y con determinadas instituciones sociales como la familia, la educación, la religión, la política o la economía. Cada institución social se rige por normas o pautas específicas que los individuos deben respetar con el fin de no ser rechazados o excluidos.

## Y ¿Qué es el rol de género?

Hace referencia al conjunto de normas sociales según las cuales se espera de un hombre y de una mujer una serie de comportamientos en función de lo que para una sociedad determinada es la masculinidad y la feminidad. Así, pues, el rol de género vendría a ser la expresión pública de la identidad de género.

Los roles de género son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a **jerarquizarlas y valorizarlas** de manera diferenciada. Por ejemplo, el hombre es mecánico, jefe, político, doctor, etc. La mujer es ama de casa, maestra, enfermera, secretaria de actas, hacienda, o en las reuniones son las encargadas del preparado de alimentos. De una mujer en el rol de madre se esperará que cuide de sus hijos, que esté atenta a sus necesidades, que los eduque y los ame. Un comportamiento distinto a este genera, por lo general, ciertas sanciones sociales.

**Las relaciones de género** son la expresión cambiante de las relaciones de poder, influenciadas por la clase, raza y etnia. En este marco se generan las relaciones desiguales de género: en las oportunidades, en el acceso a servicios, en el acceso y control sobre los recursos, en el acceso a la información y a la toma de decisiones.

La lucha constante de las mujeres por la igualdad social tanto en el ámbito económico como político y la ampliación de su participación en otras actividades, supone el desempeño de roles que eran considerados de los hombres; un ejemplo es el espacio político sindical.

Cada uno de los roles de las mujeres, sea en el ámbito privado o en el público, representa un reto y demanda de



ellas mayor perseverancia frente a los obstáculos. Para una mujer, el ser madre es un papel importante, pero también tener un empleo que le genere ingresos para solventar sus necesidades y mejorar las condiciones familiares, dado que debido a los bajos salarios, un solo ingreso en la familia ya no es suficiente.

La participación en los espacios de poder desde donde aportan a la definición de políticas públicas, significa mayor desgaste para las mujeres y muchas se posicionan frente a ello “organizando su tiempo” y resulta que a la vez somos un ser sublime, fuerte pero vulnerable, sensible, amiga, hija-, esposa, madre, trabajadora y emprendedora por excelencia.

El derecho a la maternidad segura, la protección durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal; el derecho a organizarse en sindicatos; el fuero sindical o el derecho a no ser despedidos, a que no se reduzcan sus salarios ni sus derechos sociales; el derecho a no ser sometida a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical; el derecho a la equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres; la prohibición de toda forma de discriminación; el derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica; la prohibición del acoso político y laboral, etc, son derechos establecidos por la Constitución Política del Estado y otras leyes y, son fruto de las luchas constantes de muchas mujeres. No son concesiones y por lo mismo, nos toca demandar su cumplimiento y en este marco, exigirle al Estado, cumplir con su función de garante del ejercicio de estos.

Este legado de las mujeres nos debe motivar a seguir avanzando para hacer efectivas mayores conquistas que permitan transformar para avanzar como mujeres y como sociedad. Es un sueño el que en este siglo la mujer lidere y avance hacia una igualdad en todos los ámbitos. Cada mujer debe valorar y tomar conciencia sobre su rol importante en las distintas facetas de la vida, que demanda su esfuerzo día a día, para erradicar la discriminación y alcanzar condiciones de igualdad social, política, económica, civil, y cultural.

Para finalizar, me dirijo a todas las mujeres líderes en el ámbito sindical y político, que gozan de la legitimidad de sus bases: sigan en la lucha de estar presentes ante cualquier desafío que se presente o cuando se pretenda vulnerar sus derechos conquistados; las mujeres podemos dejar esto a las futuras generaciones como a nosotras mismas nos legaron otras que ya no están aquí pero las recordamos siempre porque dejaron huella.

Jacqueline Espada Soto  
**SECRETARÍA DE CONFLICTOS**

**FEDERACIÓN DEPARTAMENTAL DE TRABAJADORES FABRILES DE TARIJA**

**E**l Sindicalismo para mí es un derecho y una esperanza ya que la necesidad de hacer respetar nuestros derechos es todavía grande. Hoy en día en mi ciudad, Tarija, todavía se vulneran nuestros derechos, especialmente de las mujeres. Cada día comprobamos que en las empresas no respetan los derechos de las mujeres embarazadas a quienes despachan casi dando a luz; no les reconocen su derecho a la lactancia; hay mujeres que trabajan nueve años o más y todavía siguen como eventuales: sin seguro de salud, sin aportes para jubilación y sin derechos básicos.

Por todo eso yo creo que es importante que las mujeres nos incluyamos en el sindicalismo pues desde ese sitio podemos hacer saber a las trabajadoras de sus derechos y obligaciones. Considerando además que hoy las mujeres son las que más sufren el acoso laboral que no denuncian por miedo a perder su trabajo, se callan y aguantan todo porque la mayoría son padres y madres de su hogar.

La participación sindical de las mujeres todavía es en menor porcentaje que la de los hombres debido a que tienen miedo a perder su trabajo, abandonar a sus hijos, perder a sus esposos y en algunos casos por la doble jornada que desempeñamos casi exclusivamente las mujeres. Por su parte, el machismo de la sociedad, que todavía existe y que hace suponer que cuando de sindicatos se trata, deben ser los hombres los protagonistas.

Empezar en el sindicalismo nos cuesta mucho a las mujeres; personalmente, cuando empecé me costó mucho, primero porque en mi sindicato había un 80 % de varones y era difícil “manejar” a los compañeros y segundo porque impera el machismo del empresario y por ello tuve que soportar humillaciones, críticas y observaciones de todo. Pero el ser consecuente y tener apoyo de muchas organizaciones, de compañeras sindicalistas de Tarija y de otros departamentos, pude salir adelante y seguir con todo mis sueños de ser sindicalista. Hoy parece poco lo logrado y siento que me falta todavía mucho pero quiero compartir con todas las mujeres e incentivarlas para que se incluyan al sindicato, para ir formando nuevas líderes y así las mujeres vayamos superando los muchos obstáculos que se nos presentan.

Las mujeres debemos organizarnos y trabajar mucho para transformar estas cuestiones; además, incentivar a nuestras compañeras a participar en sus sindicatos, hacerles saber cuán importante es la participación de la mujer y organizarse como trabajadoras.



**CELULARES:**

76745404 • 71505087 • 72593911

**Email:** redmujeres55@hotmail.com

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**