

Contenido

- Impactos de la cuarentena en las mujeres trabajadoras dentro y fuera de los hogares / 2
- Precariedad laboral postcuarentena / 3
- Desafíos sindicales post cuarentena / 4
- Los desafíos para el sindicalismo progresista en el periodo postpandemia / 6
- Formación sindical y uso de nuevas tecnología / 8
- Por qué deben participar las mujeres en el sindicato / 9
- Sindicalismo sociopolítico. “La dirigencia de ayer y hoy” / 9
- Crisis ambiental en la agenda sindical / 11
- Impactos de los cambios en el clima / 12
- Crisis ambiental y empleo / 13
- Femicidios en bolivia: la nueva pandemia / 14
- ¿Cómo despatriarcalizar las mentes? / 15
- Despatriarcalizar el estado / 16
- La igualdad sustantiva de las mujeres en los macro y micro espacios del poder en la nueva normalidad / 17
- Impactos de la pandemia / 18
- Antes de la brecha salarial, hablemos de la discriminación por género / 19
- Evidenciar el patriarcado / 20
- Las redes sociales: oportunidad de vigilancia al revés / 22
- Ser mujer y ser candidata / 23
- El destino de mi salario / 25
- La invisible violencia económica y patrimonial hacia las mujeres / 26
- Autobiografía / 27
- Conflicto laboral trabajadores de AASANA / 29
- Pronunciamiento. 30 de marzo día de las trabajadoras asalariadas del hogar / 30
- Aliadas por un mundo del trabajo sin violencia ni acoso hacia las mujeres / 31

Editorial

En Bolivia, como en varios países del mundo, la pandemia del coronavirus ha desestabilizado a la sociedad y al sistema de gobierno, golpeando duramente a la salud, la educación, el trabajo, la economía y la política. Ha desnudado y mostrado todas las falencias de la estructura de nuestro país. La muerte nos emboscó en la primera ola, encontrándonos desarmados y en el abandono; actualmente, y pese a los esfuerzos por vacunar a la población por franjas etarias, seguimos estando amenazados por el virus y sus mutaciones.

Las mujeres que vivimos de nuestro trabajo, debido a este fenómeno sanitario, hemos sentido sobre nuestras espaldas mayor sobrecarga laboral y emocional de la que normalmente llevamos por el solo hecho de haber nacido mujeres, tanto en nuestras casas como en nuestras fuentes laborales. Durante el confinamiento por la cuarentena hemos sido violentadas y asesinadas porque cohabitamos en un sistema machista y patriarcal complaciente, que no garantiza a mujeres y niñas los derechos humanos que nos corresponden como personas.

El horizonte del trabajo digno se ha alejado un poco más por la gran cantidad de despidos de trabajadores formales y por la pérdida de ingresos y capital de trabajo del sector informal. Por eso ahora surgen nuevos desafíos para el movimiento sindical boliviano, desafíos que se debe analizar, discutir, implementar y actualizar para enfrentar la postpandemia, articulando a toda la clase que vive del trabajo.

Ampliando el área de trabajo sindical –porque no podemos cerrar los ojos ante la inminente crisis del medio ambiente, que afecta directamente nuestras fuentes laborales y la economía–, la COB tiene que encabezar los esfuerzos para la ratificación del Convenio 190 y su recomendación 206 para “Eliminar la Violencia y el Acoso Laboral en el mundo del trabajo”. Frente al sistema patriarcal que impide debatir temas que nos afectan a las mujeres, que trabajamos en los espacios más precarios e invisibilizados, que estamos en desventaja económica debido a la brecha salarial, las mujeres trabajadoras queremos fortalecer al movimiento sindical con nuestra participación en la elaboración de políticas sindicales, en la toma de decisiones, en las luchas por el bien común, participando sustantivamente en implementar una verdadera democracia en el mundo sindical.

En este primero de mayo de 2021, ante esta difícil coyuntura para la clase que vive del trabajo en Bolivia, es necesario recordar las vidas ofrendadas en busca de mejores días para el mundo del trabajo. Es necesario también prepararnos y preparar a trabajadoras y trabajadores en el uso de nuevas tecnologías y en la transformación de las formas de trabajo, para que nuestro país deje de estar postergado.

¡¡¡VIVA LA CLASE QUE VIVE DEL TRABAJO!!!
¡¡¡GLORIA A NUESTROS ANTECESORES!!!

Impactos de la cuarentena en las mujeres trabajadoras dentro y fuera de los hogares

Norka Ivonne Flores Ramos
Exdirigente nacional de la CONMERB
Comité de responsables de la RMTSB

La cuarentena por la pandemia de covid-19 marca con hechos muy duros a la mayoría de las familias bolivianas.

Mi condición laboral de maestra me permite ver más de cerca la realidad, principalmente la de mujeres que, con seguridad, comparten su vivencia con muchas otras. El confinamiento en los hogares ha dado lugar a situaciones que ameritan no solo un comentario, sino también un análisis que lleve a tomar decisiones:

- Reconocemos que la mayor carga de trabajo del cuidado impacta negativamente en el trabajo remunerado y en la salud de las mujeres, sobre todo ante la falta de sistemas del cuidado institucionalizados
- Se visibiliza también que hay una mayoría de hogares monoparentales encabezados por mujeres, quienes ven agudizada su condición de vulnerabilidad por la actual situación.
- A todo esto se suma la mayor precariedad laboral de las mujeres, que se explica porque los roles de género y las responsabilidades del cuidado son asignados específicamente a ellas por ser madres, yernas, hermanas, etc.
- Las trabajadoras domésticas están más expuestas a perder su trabajo, lo que las condena a la pobreza, sin seguro de salud y sin jubilación.
- Las mujeres están más expuestas en los servicios de salud, donde la mayoría son enfermeras que están en contacto directo con los pacientes.
- Las políticas deben valorar la sobrecarga de responsabilidades de trabajo productivo y reproductivo y su impacto en la salud física y mental de las mujeres.
- La COVID-19 presenta riesgos altos para personas en situación de vivienda insegura o sin vivienda, la mayoría de las cuales son mujeres.
- El confinamiento obliga a las mujeres a estar encerradas con sus maltratadores.
- El encierro de niñas genera un aumento de la violencia sexual en su contra y mayores



complicaciones para mantenerse en procesos de escolarización.

- Hay un incremento de la violencia contra las mujeres y niñas en internet (ciberviolencia).
- En esta crisis, se ha puesto en evidencia la importancia del trabajo del cuidado en los hogares y fuera de ellos, y la necesidad de adoptar medidas para redistribuir esta carga entre el Estado, el mundo laboral y dentro de las familias.

Seguramente hay otros aspectos incluso más relevantes, pero los mencionados se viven de cerca y a diario. Preocupa que se los mire con resignación y sin ánimos de cambiar.

Hoy son ellas, mañana podemos ser nosotras o nuestras hijas. ¿Por qué no unirnos a una reestructuración social con equidad y justicia social?

Precariedad laboral postcuarentena

Sonia Quispe Ventura

En el sector de construcción no hemos podido trabajar durante la cuarentena, ya que todos estaban en sus casas y las personas estaban muy susceptibles de que alguien de afuera entre a su casa. Por ejemplo, antes de la cuarentena yo tenía varios trabajitos pendientes, que cuando terminara uno iba a comenzar el otro, pero cuando se impuso la cuarentena hemos tenido que suspender el trabajo en el que estábamos, que era entre obra bruta y obra fina. Y luego, incluso cuando pasó la cuarentena total, ya no nos han llamado, y tampoco luego de la cuarentena dinámica; han contratado a otra gente para que lo termine. Ahí hemos perdido. Durante la cuarentena ha sido muy difícil que trabajemos mis compañeras de AMUCBOL de Cochabamba, de Santa Cruz, etc. Hemos estado viviendo con lo que se tenía, con lo que el Gobierno nos ha dado; con eso hemos vivido.

Con la cuarentena dinámica han empezado a llamarnos, pero no era muy seguro. Por ejemplo yo y algunas compañeras hemos hecho un montón de cotizaciones, para las que recién nos están llamando ahora, pero con mucho recelo. Había trabajo para pintura, querían que se haga remodelaciones en sus casas, pero tenían miedo de que entren otras personas. Para plomería sí, para algunas cosas que eran urgentes, me han llamado. Me acuerdo que en una casa me han hecho sacar mis zapatos, me han hecho poner unas tipo chinelas, que parecían hechas de papel, y un overol. Aunque yo tenía mi traje de bioseguridad, me han hecho poner encima un overol para entrar a su casa y pueda arreglar la plomería. Me han dado un barbijo nuevo para que me cambie mi barbijo, me han dado un gorro para el cabello, así. Aparte de que ya estaba bien cubierta, me he tenido que cubrir más para poder trabajar.

Y bueno, qué se puede hacer, trabajo es trabajo y hay que acomodarse a lo que dicen los dueños de casa nomás, porque si no, no vamos a trabajar. Por ejemplo, mis compañeras de Cochabamba me dijeron recientemente que no hay trabajo para ellas, está muy escaso. Me acuerdo que una compañera de Cobija estaba empezando un trabajo de pintar una fachada, pero cuando han dicho que viene la segunda ola la han hecho descansar.

Entonces estamos así, buscándonos lo que hay, y lo que hay lo agarramos. Lo malo también es que para obra bruta los materiales han subido bastante: los fierros, el cemento. Entonces, aparte de la pandemia, con los materiales más caros está difícil el trabajo ahora.

Actualmente, como que quiere normalizarse, como que no; estamos en esas. Pero lo malo es que las personas todavía están con esa susceptibilidad del virus, entonces no permiten que entren en sus casas o que hagan algunos arreglos. Trabajos que tenía se han quedado así; solo hay trabajos de emergencia. O pintar cuando ya han desocupado el departamento, para entregarlo o antes de irse a vivir ahí. Nos llaman para ir a trabajar porque está vacío y no hay contacto con los dueños. A veces nos vemos con el dueño, me muestra el departamento, le cotizo, me entrega las llaves y le entrego el trabajo. Todo es vía online, todo es por internet. Yo pregunto “qué va querer, qué color”, y me dice “tal”, me deposita el adelanto en el banco y yo compro los materiales. Muchas veces al portero le entregan la llave indicándole que va venir tal persona, le dan mi nombre, yo le muestro mi carnet, me entregan la llave, subo al departamento, lo pinto en el color que hemos elegido por celular. Lo pinto y saco algunas fotos, le muestro y al irme le digo que ya me estoy retirando, le dejo la llave al portero. Los dueños de casa vienen al día siguiente a revisarlo, está todo bien y me depositan el restante. Todo es por celular, ya me han tocado muchos trabajos así.

Así estamos, y qué se puede hacer; a seguir adelante con lo poco que hay y no podemos hacer más. Otro ejemplo es que en algunos trabajos grandes donde no hay contacto con los dueños están solo obreros. Hay compañeras que están trabajando en lo que será medicina nuclear, en Palco Pata. Dos de ellas se han acomodado en esa empresa, creo que es venezolana; ellas están trabajando tranquilas, aunque han parado todo durante la cuarentena y recién hace como un mes las han llamado para que continúen el trabajo. Ya están ahí.

Hay algunas que no tienen suerte, están luchando, y otras que, gracias a Dios, tenemos suerte, estamos bien con el rubro, dándole hacia adelante.

Desafíos sindicales post cuarentena

Eneida Barrios Murillo

Secretaria Ejecutiva de la Federación Nacional de Trabajadores de los Seguros Sociales Universitarios de Bolivia

La cuarentena, a la que inesperadamente se vio sometida la población mundial y que derivó en restricciones a las actividades sociales, económicas y culturales, tuvo grandes impactos económicos y sociales, sobre todo en el mundo del trabajo. Bolivia, desde luego, no quedó al margen de ellas, pues en un país en el que durante más de diez años hubo progreso en la protección de derechos, en los últimos años se presentaba ya algunos retrocesos, con



flexibilizaciones y precarizaciones laborales, que se agudizaron notoriamente por la pandemia, especialmente en el sector fabril, a falta de mecanismos efectivos para el cumplimiento de las normas legales.

Apenas se había puesto la mirada en las trabajadoras y los trabajadores del sector independiente e informal y sus precarias condiciones laborales, cuando se presentó la emergencia sanitaria por covid-19. Con ella se develó el abandono en el que se desempeñan estos sectores, sin acceso a la Seguridad Social y con malas condiciones laborales. La crisis sanitaria, producida por la pandemia mundial, mostró las falencias no solo en nuestro sistema de salud sino, sobre todo, en los ámbitos económico y social. Se puso en grave riesgo las relaciones laborales del sector asalariado y en situación de desventaja al sector independiente, con el peligro de agudizar las desigualdades y, por consiguiente, la pobreza. A ello se suma la falta de capacidad del Estado de responsabilizarse, de manera efectiva y responsable, respecto a las medidas de contención y apoyo.

Un ejemplo en el ámbito laboral es el teletrabajo, que fue aplicado de manera improvisada y

sin la participación de los actores principales, como los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Y es que, lamentablemente, en los últimos años los actores que cumplían un rol importante y protagónico en el ámbito laboral del país no le dieron la importancia necesaria a temas como: (i) trabajo del futuro y a las nuevas relaciones laborales atípicas que han surgido como consecuencia; (ii) crisis medioambiental generada por las principales industrias; (iii) trabajo digno y el obstáculo que encuentra en el acoso laboral; (iv) trabajo del cuidado, sobre el que no se pensó en

dialogar, mientras que sindicatos de países vecinos lo han ido incorporando en sus pliegos.

Al emitirse el D.S. 4218, de 14 de abril de 2020, que regula el teletrabajo en Bolivia como una modalidad especial de prestación de servicios, caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC) en los sectores público y privado, no se tomó en cuenta varios factores. Entre ellos, mientras que hay empresas con sistemas bien implementados, la mayoría no estaban preparadas para asumir esta modalidad, obligando a los trabajadores a utilizar sus propios recursos y a adaptarse a este modo de trabajo. Además, esta modalidad implica una jornada laboral recargada, que sobrepasa los días hábiles y que presiona a los teletrabajadores a estar siempre conectados y pendientes de sus celulares, para estar a disposición del empleador. Nuestro manejo de la tecnología digital es todavía incipiente entre la población en general, por lo que esta enfrentó limitaciones debido a su insuficiente entrenamiento en el trabajo informático. Otro tema es que, estar en la casa, la jornada laboral se cruza con las cuestiones domésticas, es decir, con el trabajo del cuidado:

el acompañamiento a las actividades escolares de los hijos y las tareas que implica el cuidado de la familia (limpiar, cocinar, lavar, etc.), que recae sobre todo en las mujeres. Asimismo, la hiperconectividad –el estar conectado al trabajo todo el día y hasta altas horas de la noche, a veces– ocasiona estrés. Finalmente, hay una serie de recursos que debe aportar el empleado: electricidad, conexión a internet y aparatos como teléfono o computadora corren por su cuenta.

Toda esta situación representa grandes desafíos para el movimiento sindical boliviano, que debe dirigir su mirada no solo a los sectores asalariados que, evidentemente, están afrontando los impactos de la crisis, sino también al sector independiente, y dentro de este, al sector informal, que agrupa a un gran número de trabajadoras y trabajadores del país. Deben tomarse acciones que tiendan a:

- Otorgar oportunidades económicas de las mujeres, para reducir las desigualdades y brechas.
- Proteger a quienes fueron afectados por las restricciones o en su caso, por la recarga de trabajo.

- Proteger al sector informal y al de las trabajadoras asalariadas del hogar, cuyos medios de vida se vieron afectados.
- Reconocer el trabajo del cuidado, que es asumido principalmente por las mujeres.
- Conseguir que se dicten políticas para abordar la desigualdad de género

En resumen, tener un trabajo digno es un derecho anhelado por los trabajadores del país y de la región. A pesar de estar reconocido por la Constitución Política del Estado, aún debemos trabajar bastante para construirlo. Hay que considerar también el gran impacto que en este sentido produjo la cuarentena, sobre todo para las mujeres trabajadoras, dentro y fuera de los hogares, que han visto aún más precarizadas sus fuentes de trabajo. Asimismo, la violencia de género que ha desatado. Y, finalmente, la sobrecarga laboral de las mujeres, que debieron asumir actividades paralelas a las actividades propias del hogar, sobrepasando la jornada laboral de ocho horas diarias, y que se prolongaron a días sábados, domingos y feriados, en una nueva forma de explotación producto de las presiones cibernéticas.



Los desafíos para el sindicalismo progresista en el periodo postpandemia

Didice Godinho Delgado

Trabajadora social, ex sindicalista de la CUT de Brasil, integrante de la junta directiva del Foro de América Latina de Berlín (LAF).

La pandemia del coronavirus ha cambiado nuestras vidas cotidianas y nuestras perspectivas de futuro. Millones de personas en todo el mundo ya perdieron la vida a causa de la covid-19. El impacto en la vida económica y laboral es gigante. Según la OIT, desde el inicio de la pandemia hasta fines de 2020 los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe han retrocedido al menos diez años, verificándose alto desempleo, informalidad y precariedad del empleo¹.

La pandemia ha hecho más evidentes las desigualdades estructurales que caracterizan a América Latina y el Caribe. En buena parte de nuestros países las políticas de protección del salario, empleo y renta durante la pandemia han sido insuficientes, e incluso inexistentes, aumentando los índices de pobreza. Los sectores más empobrecidos de la población no pueden seguir las orientaciones sanitarias de quedarse en casa y hacer trabajo a distancia. Los sistemas de salud pública están deteriorados y sometidos a medidas de achicamiento en favor de políticas privatizadoras. Los sindicatos de trabajadorxs ocupados en el sistema de salud denuncian la insuficiencia de equipamientos de protección individual, la sobrecarga laboral, condiciones precarias en los hospitales, bajos salarios, déficit de personal y estrés emocional². Cerca del 70% del personal que trabaja en el área en el mundo son mujeres, sobre quienes recae una carga laboral y emocional más intensa por el cuidado familiar, y muchas de ellas son las únicas responsables de su hogar.



El trabajo en la familia aumentó para las mujeres en general por el cierre de escuelas y guarderías. Creció en todo el mundo la violencia contra mujeres y niñas, especialmente la violencia doméstica en razón de las medidas de confinamiento, y se ha reducido su acceso a los servicios de atención y protección por el cierre temporario de muchos de ellos.

En este contexto marcado por la incertidumbre sobre el futuro, los sindicatos son uno de los principales instrumentos de defensa de lxs trabajadorxs.

El sindicalismo ya se enfrentaba a enormes desafíos antes de la pandemia debido a las aceleradas transformaciones de los procesos de trabajo, con la reestructuración productiva, automatización, digitalización, economía de plataformas, etc. A la vez que se crean nuevas oportunidades para determinados sectores trabajadores calificados, crecen las formas precarizadas de relaciones laborales y el trabajo informal, y millones de puestos de trabajo se cierran. A ello se añade la pérdida de derechos laborales y de seguridad social en muchos países, así como iniciativas de gobiernos y patrones para vaciar y deslegitimar los sindicatos y demás instrumentos de organización de lxs trabajadorxs, que llegan hasta la persecución y represión a sindicalistas. Asimismo, los sindicatos pierden lugar en el imaginario social por la valoración ideológica del llamado *emprendedurismo* como alternativa al trabajo asalariado y de la *meritocracia* como criterio del éxito o el fracaso, basados meramente en las capacidades y esfuerzos individuales, marco en el cual los sindicatos serían no solo innecesarios, sino un obstáculo.

Para estar a la altura de responder a los desafíos de la difícil situación actual, con la mirada puesta en el periodo postpandemia, el sindicalismo tiene

1 https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_764643/lang-es/index.htm

2 http://trabalhadoresprotegidos.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Apresentacao_Campanha_final.pdf



que “reinventarse” y actualizarse, para lo que se requiere comprender algunas cuestiones clave.

- **Actualizar la comprensión de quién es la clase-que-vive-del-trabajo**, como define el sociólogo brasileño Ricardo Antunes, que va mucho más allá del clásico obrero para incluir a todxs los que dependen de una remuneración por su trabajo para sobrevivir, resultando en un mosaico de formas que configuran la clase trabajadora actual³. Es decir, integrar al conjunto de trabajadorxs de la ciudad y del campo como sujetos del sindicalismo, ya sean asalariados regulares, tercerizados, subcontratados, temporarios, informales, que trabajan a tiempo parcial, diaristas, desempleados, aquellxs que realizan trabajos que han crecido enormemente en la pandemia, como el trabajo en plataformas digitales, el trabajo de reparto, el teletrabajo y otros.
- Tener en cuenta la **intersección entre las discriminaciones** a las cuales está sometida la clase-que-vive-del-trabajo y que actúan simultáneamente, con consecuencias para los grupos afectados y para la clase en general. La clase es **heterogénea y diversa**, y este enfoque debe orientar la agenda política. Significa reconocer las discriminaciones hacia las mujeres en el trabajo remunerado y en el trabajo reproductivo en la familia como parte indisoluble de la explotación de clase. Lo mismo vale para las discriminaciones basadas en el racismo –que someten a

lxs trabajadorxs no blancos a mayores niveles de explotación–, contra lxs trabajadorxs LGBTI, lxs trabajadorxs migrantes, con discapacidades, por edad, y otras.

- La reivindicación para que el sindicalismo integre la heterogeneidad y diversidad de su base ha ganado fuerza a lo largo de las últimas décadas, junto con la visibilidad que vienen conquistando los colectivos discriminados a través de sus luchas. Los sectores del sindicalismo que se rehúsan a reconocerlo pierden cada vez más legitimidad.
- Sumarse a las **luchas por políticas públicas** que atiendan a la reproducción social. Lxs trabajadorxs son ciudadanxs que tienen reclamos hacia al Estado. Urge **articularse con los movimientos sociales** en las luchas por salud pública y educación integral de calidad, guarderías y jardines infantiles, transporte público de calidad, vivienda, etc.
- **Democratizar la toma de decisiones** sindicales y garantizar mayor representación de las mujeres, jóvenes y diversidades. Vale señalar que la lucha de las trabajadoras por acceder a los ámbitos de toma de decisiones en condiciones de igualdad es antigua, pero sigue encontrando fuerte resistencia en muchos sindicatos.
- **Actualizar y modernizar las estrategias de trabajo sindical**. Los nuevos recursos tecnológicos y de comunicación virtual se hicieron fundamentales en la pandemia. En el futuro post-pandemia será crucial combinar los contactos y las acciones presenciales con esas herramientas tecnológicas para fortalecer la comunicación con la base y la organización colectiva.

3 Ricardo Antunes (2007). *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. San Pablo: Boitempo.

Formación sindical y uso de nuevas tecnología

Carolina Aliaga Calderón
Psicóloga

La formación continua es una forma efectiva de fortalecer y empoderar tanto a personas como a grupos, colectivos o sindicatos. La emergencia sanitaria por covid-19, que cambió nuestras formas de comunicación y transmisión de conocimiento, no ha cambiado, sin embargo, la importancia de la formación y capacitación constante, y menos todavía en el ámbito de la política.

Respecto a nuevas formas de aprendizaje, cabe analizar si se trata de cambios e innovaciones en términos de los procesos de adquisición de conocimiento de las personas, de metodologías y modelos para promover el aprendizaje, aprovechando de diversos recursos y estrategias a nuestro alcance, en especial de las redes. En la educación, estos recursos han ampliado y acelerado el manejo e intercambio de información y de comunicación y, en especial, la educación y formación a distancia.

En este contexto, la práctica pedagógica es un elemento decisivo para lograr que los nuevos modelos y las nuevas tecnologías sean propuestas innovadoras para el aprendizaje. El reto de la educación a distancia o formación virtual parece ser la forma para disponer de un espacio de formación apoyado en lo tecnológico, que favorece la adquisición del saber.

Las nuevas tecnologías disponen de nuevas capacidades para tratar la información. Mencionamos,

entre estas: (i) su gran capacidad para almacenar enormes cantidades de información; esto cambiará el papel tradicional de la/el facilitador como fuente de información por el de orientador en los procesos de enseñanza aprendizaje; (ii) las nuevas formas de comunicación entre las/los individuos; (iii) el tratamiento de la información no abarca solo textos, sino también otros sistemas de símbolos, como los lenguajes audiovisuales, multimedia, hipertexto, etc.

Podemos concluir que el uso de la formación a distancia y de internet rompe los límites del aula tradicional; revaloriza el texto escrito y la destreza mental y operativa en los procedimientos de tratamiento de la información; convierte a usuarios y usuarias en creadores y consumidores de información; desarrolla actividades colaborativas de enseñanza-aprendizaje entre instituciones y otros actores externos, incluyendo los de carácter internacional; requiere adecuaciones o cambios metodológicos, que no dejen de lado la evaluación; promueve criterios y genera habilidades para discriminar la información encontrada, que puede ser muy variada, contradictoria, inadecuada e incluso incomprensible; revaloriza el papel de los docentes como orientadores y mediadores; y actualiza las destrezas de los docentes para trabajar en situaciones en que las desigualdades pueden ser muy notorias.



Por qué deben participar las mujeres en el sindicato

Evelyn Y. Colque Machicado
Secretaria de Control Social
Central Obrera Departamental Tarija

La mujer debe participar en el sindicato porque, según las estadísticas, hay más mujeres trabajando en instituciones públicas o privadas que varones, y porque sus derechos son muy vulnerados en este ámbito, entre otros, por el acoso laboral y el acoso sexual. Durante años se calló estas vulneraciones por miedo.

También es importante resaltar que por mucho tiempo las mujeres han vivido relegadas por el machismo y el patriarcado. Las labores del hogar estaban solo a cargo de la mujer, y esta no podía participar en espacios de toma de decisiones, porque los esposos y demás hombres afirmaban que las mujeres que eran dirigentes sindicales abandonaban sus hogares, sus hijos y el rol de esposas, y que muchas veces cometían adulterio. De modo que era mal visto que una mujer sea parte de los sindicatos.

Con los años las mujeres hemos participado en la elaboración de normas legales para beneficio de todas las mujeres bolivianas; tenemos representación en el Parlamento y en instituciones públicas y privadas, como autoridades o funcionarias; llevamos el sustento



a nuestros hogares sin descuidar a nuestros hijos y nuestros hogares.

Pero todavía falta mucho por hacer porque el machismo y el patriarcado no han desaparecido. Está en nuestras manos lograr ese objetivo, para que así las mujeres podamos vivir una vida libre de violencia.

¿Cómo deben participar las mujeres en el sindicato?

La participación de las mujeres en el sindicato debe ser obligatoria, con equidad de género, organizada y democrática. Es muy importante su participación en los sindicatos porque la mujer debe empoderarse. Las mujeres sindicalizadas pueden brindar a las demás: conocimientos sobre sus derechos laborales, liderazgo y oratoria. Para un buen desarrollo sindical se requiere capacitación, actualización de derechos con visión de futuro, estar abiertas a cambios y siempre dispuestas a escuchar a las bases. Se debe tener la capacidad de resolver problemas. Las nuevas líderes sindicales deben ser solidarias, buenas motivadoras, dar confianza, ser honestas, íntegras y tener autoconfianza.

Sindicalismo sociopolítico “La dirigencia de ayer y hoy”

Richard Yucra Ochoa
Ex secretario de Hacienda del Comité Ejecutivo de la FSTMB

Desde la tan reconocida Revolución Nacional del 9 de abril de 1952 a la fecha han transcurrido 69 largos años. En todo este tiempo una infinidad de dirigentes sindicales, autoridades públicas, políticos y demás actores sociales se han llenado la boca y vanagloriado recordando esa memorable lucha, que sin duda se conmemora hoy como uno de los acontecimientos más significativos, que logró cambios estructurales en beneficio de nuestro país.

Para muchos, se logró la liberación del campesino sometido a un terrateniente y se le devolvió sus tierras; para otros, se logró recuperar los recursos naturales con la nacionalización de las minas, rubro que durante mucho tiempo fue el pilar más importante de la economía boliviana. Pero una conquista muy importante, mucho menos recordada, es la consolidación y la CONQUISTA DE LA DEMOCRACIA con el voto universal. Desde ese momento los bolivianos ingresamos a una REAL Y VERDADERA

DEMOCRACIA, en que todos los hombres y mujeres, por el simple hecho de ser bolivianas y bolivianos y haber nacido en esta bendita tierra, podrían, finalmente, votar y elegir a sus gobernantes. Los excluidos podrían aparecer al fin en el panorama político de su país, del cual estaban excluidos hasta entonces.

Sin duda este acontecimiento cambió totalmente el rumbo de nuestro país, que pasó de ser ESTADO CLASISTA, RACISTA, CAPITALISTA Y EXCLUYENTE a un Estado donde al menos (y en parte) se RECONOCÍA Y ACEPTABA LA EXISTENCIA DE LAS MUJERES, LOS CAMPESINOS, LOS ANALFABETOS Y LOS OBREROS como sujetos de derechos políticos. No se trata de un detalle menor, no se trata de una simple suma o inclusión de votantes, sino del hecho de que a partir de ese momento toda campaña política y programa de gobierno debía enfocarse en los sectores más humildes, en los hasta entonces excluidos, si se pretendía llegar al poder. Toda ambición política de ser gobierno debía empezar comprendiendo las necesidades del indio, la vivencia de la mujer minera o campesina o del obrero explotado. Las futuras elecciones para presidentes, alcaldes y diputados jamás volverían a ser las mismas, puesto que los candidatos nunca más se enfocarían solamente en los sectores pudientes o de la “alta sociedad”, como había sido hasta entonces. En el fondo, esto significaba que al fin (al menos en teoría), se podía hablar de una verdadera democracia. UNA DEMOCRACIA DE “TOD@S, CON TOD@S Y PARA TOD@S”.

Pero nada de esto hubiera sido posible sin el protagonismo, los ideales, la convicción y los principios revolucionarios de una generación de valerosos héroes campesinos, de dirigentes sindicales y de la vanguardia minera de esa época. Por eso decimos que los dirigentes de hoy solo se dedican a recordar la derrota de las Fuerzas Armadas de ese entonces por parte del pueblo movilizado, y se llenan la boca para recordarnos lo gloriosos que son y lo peligrosos que podrían ser si nos atrevemos a tocar sus intereses. No comprenden que esa lucha no fue contra personas o políticos, sino contra un SISTEMA OPRESOR que predominaba en todo el mundo, en el que solo unos pocos tenían el derecho de vivir como reyes, con privilegios, tierras y altos puestos en el gobierno, a costa de la explotación y miseria de las grandes mayorías empobrecidas. Y para que este sistema subsista, pese a ser terriblemente injusto, contaba con las Fuerzas Armadas, la Policía, La Iglesia católica, las leyes vigentes, la educación (cuyo acceso por entonces estaba restringido para los pobres) y otros mecanismos de control.

Por esta razón insistimos en negar que semejante victoria sea recordada como una simple derrota del Ejército por el pueblo movilizado. Debe recordarse como la consolidación de UNA NUEVA FORMA DE VER A BOLIVIA, A NUESTRA GENTE, A NUESTRAS RIQUEZAS NATURALES Y A NOSOTROS MISMOS COMO PERSONAS. La dirigencia sindicalista actual debe reconocer que ese sistema estaba encarnado físicamente por los gigantes magnates de la industria minera: Patiño, Hochschild y Aramayo, quienes a la vez gozaban de la protección de la élite policial, militar y, por supuesto, política, como ya se dijo. Para enfrentar a esos gigantes adinerados, la dirigencia minera tenía que FORJARSE BAJO SÓLIDOS PRINCIPIOS DE LUCHA y VISIÓN DE PATRIA y convertirse en otro gigante del nivel, pero conformado en una estructura del pueblo. Y fue así, en ese escenario, donde la madurez de la valerosa dirigencia obrera de ese entonces, que se despojó de todo interés para sí mismos o para su sector, aglutinó a los diferentes sectores empobrecidos y emprendió valientemente el desafío, consolidando lo que hoy recordamos como la victoria de la Revolución del 52.

Esta reflexión debe ser la que se grite a voz en cuello en los diferentes discursos y actos de conmemoración. Y la dirigencia actual deberá comprender que la lucha, la verdadera lucha, solo se ganará cuando se logre el crecimiento interior de los líderes de antaño, y cuando al fin se retome la lucha por una Patria grande. Una patria donde los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores no sean solo discursivos, donde las masacres por llegar al poder político y económico de los gigantes empresarios de hoy en día no se queden impunes ante el dolor de nuestra gente. Donde el derecho a la salud no sea un botín de la dirigencia sindical y un negocio de las clínicas privadas.

Para nadie es desconocido que en el pronunciamiento de los actuales dirigentes sindicales están completamente ausentes las reivindicaciones nacionales: salud, educación, reactivación productiva, justicia, etc. Nadie puede negar la ausencia de la gloriosa vanguardia del movimiento obrero en los últimos acontecimientos que mancharon de sangre a nuestra gente. Nadie puede negar que la dirigencia actual está perdida en reivindicaciones que benefician solo a sus sectores, y que la heroica lucha de hace 69 años se ha reducido a lograr un pequeño incremento salarial y unas cuantas pegadas para los familiares y allegados de nuestros dirigentes... Dirigentes que otrora eran gigantes que derrotaron a los reyes del estaño.

Crisis ambiental en la agenda sindical

Elizabeth Estrada Flores

En las últimas décadas hemos escuchado a científicos, ambientalistas, políticos, organismos internacionales y otros hablar de la crisis ambiental (fenómenos naturales que padecemos hoy en día a escala global), que implica la extinción de miles de especies cada año, el agotamiento y degradación de los recursos naturales, el calentamiento global, la destrucción de la capa de ozono, la deforestación, la erosión de la tierra, la contaminación de ecosistemas, precipitaciones fluviales, sequías y catástrofes naturales. Supuestamente, estos problemas no son importantes para los gobiernos de América Latina ni para las empresas transnacionales capitalistas, que al parecer solo velan por el engrandecimiento de sus imperios económicos.

Muchos gobiernos, como el de Bolivia, enarbolan en sus fervientes discursos el respeto a la Madre Tierra, discurso que no coincide con sus acciones, ya que no hay políticas contundentes para evitar la contaminación de ríos y lagos por los desechos de la minería, la explotación desmedida de recursos naturales, la deforestación desmesurada de reservas naturales con la ampliación de la frontera agrícola, la contaminación de reservas de agua dulce, la contaminación de la tierra. Tampoco existen acciones de prevención ni atención oportuna en caso de incendios forestales. Resumiendo, en los hechos la defensa del gobierno sobre el respeto a la Madre Tierra es, indudablemente, solo un discurso.

La crisis ambiental nos concierne a todos y debería ser un tema de debate en el ámbito sindical, que siempre ha defendido aspectos laborales y sociales en pro de una justicia social, pero que no tendrán repercusión si se enfocan por separado. Y es que el “vivir bien” va de la mano con la preservación del planeta y del medio ambiente. El vivir bien no puede darse en un entorno medioambiental degradado, ya que las consecuencias de la crisis ambiental son



visibles en el planeta y, por la interdependencia, afectan a quienes lo habitamos. Todos compartimos lo que el planeta nos brinda, como el agua, los suelos, el aire, la luz solar, el clima y otros. La crisis ambiental (el cambio climático y las catástrofes naturales) han dejado a familias en situaciones agobiantes. Esta crisis genera mayor pobreza, migraciones, enfermedades producidas por la contaminación de la tierra y agua.

Me pregunto si vivir bien será consumir alimentos transgénicos que pueden ocasionar daños irreparables a la salud o dañar el ecosistema y la biodiversidad de nuestra Tierra, o dejar de herencia a las futuras generaciones una Madre Tierra agonizante. De estas interrogantes parte la necesidad de que el movimiento sindical se una para una defensa frontal del medio ambiente. Que sea nuestra responsabilidad incorporar en nuestra agenda y en nuestro discurso un tema tan primordial para nosotros y para las futuras generaciones, y sumarnos al movimiento global de defensa de nuestro planeta, la Madre Tierra.

Para el movimiento sindical debe quedar claro que nuestras acciones repercuten de manera directa o indirecta en quienes cohabitamos la Tierra. También queda claro que a las empresas multinacionales y al gobierno poco les importa lo que anhela la clase trabajadora: la justicia social y el vivir bien.

Debe ser parte de nuestra responsabilidad incorporar en nuestro análisis, agenda y diálogo la importancia de políticas de preservación medioambientales. Asimismo, implementar el desarrollo sustentable y el desarrollo productivo, que el movimiento sindical ha venido realizando aisladamente. Un claro ejemplo es la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, que ha incorporado en su plataforma de lucha la crisis ambiental ejemplo que todo el movimiento sindical debería seguir.

Impactos de los cambios en el clima

(La tierra nos habla)

Gregoria Gabriel Jáuregui
Ex Ejecutiva FENATRAHOB



En el Altiplano el clima es muy cambiante. Para cada época se necesita el viento, la helada la lluvia. En tiempo de cosecha se necesita viento para separar el trigo de su paja, la quinua de su paja; para todo eso se requiere el viento. También la helada tiene que llegar entre mayo y junio para hacer charque, para elaborar chuño. Pero no, ahora en esa época llueve o cae la nevada; ya no hay esa temporada marcada para cada actividad. Con la lluvia temprano se sembraba la quinua, el trigo, la cebada, la papalisa, la oca. De julio hasta octubre siembran haba, después viene la lluvia tardía para sembrar la papa y después la cebada para forraje para el ganado. Ahora ya no es así.

Desde mi punto de vista, la tecnología ha avanzado mucho. Ahora para la siembra es maquinaria, para la cosecha también, hasta para separar la paja de la quinua o el trigo hay una máquina que sopla viento; con eso, aunque sea de noche lo separan. Ya no se espera como antes el viento: se ponía una señal de humo quemando la bosta de la vaca, eso iba en una dirección y a ese lado se hacía ventear para separar el trigo de la paja o cualquier otro producto que requiera el viento. Ahora todo es maquinaria.

Hay poca producción orgánica natural en el campo, las papitas, las *collwas*, que decimos, algunas personas producen en las laderas con *wano* de oveja, de vaca; esa papa es deliciosa, harinosa, sabrosa. Pero cuando ya está forzado con químicos pierde su sabor y hasta su valor nutricional; eso es lo que no se da cuenta la gente. Para ellos es sacar productos grandes, brillosos, vender más caro, nosotros mismos vemos en el mercado unos tomates que están brillando, manzanas y eso es lo que compramos. Para mí todo esto es el capitalismo y el consumismo.

Los fenómenos de la naturaleza están haciendo daño a la agricultura. Cuando en septiembre se siembra la quinua, en una semana brota la plantita si la tierra está húmeda, nace una plantita bien pequeña, y si viene un ventarrón la tapa, secando la plantita; solo se quedan algunas. Cuando la cebada y el trigo están madurando, ya casi a punto de segar, la granizada puede en una media hora botar todo al suelo; barriendo se puede recoger de los surcos,

pero ya has perdido. La papa, la haba, sembradas, si les pesca la helada cuando están levantando su tallito, las lastima; se puede recuperar pero no da la producción normal, ya no vienen bien cargaditas las plantas. Esta parte es muy crítica, por eso se migra a la ciudad buscando mejores oportunidades. Aunque en estos últimos años, ante estas pérdidas, las autoridades comunales gestionaban para que el Gobierno central les provea de semillas en compensación por los casos de desastre.

En los huertos urbanos familiares la producción ya no es la misma. En Cochabamba hay unos bichitos como mosquitas pequeñas que dañan el tomate, la achojcha y otros, a causa de la contaminación, por los desechos que las personas botan en cualquier parte.

Cuando voy a mi pueblo, en Oruro, hasta el lugar donde tengo que llegar se pasa por Poopó, Pazña, Challapata. Antes el lago Poopó se veía una maravilla, un espejo; en la madrugada había unas aves, creo que eran flamencos, que tenían sus patitas anaranjadas y sus cuerpos blancos, se las veía de lejos, como la luz eléctrica, en las orillas del lago, pero ya no se ven. Creo que en 2015 se secó el lago Poopó por la falta de lluvias. Como hablamos en un conversatorio, si en las tierras bajas no hay lluvia, en las tierras altas no hay agua. Otro es la explotación de suelos con los químicos; en tres meses cosechan los productos y otra vez están metiendo otra semilla o la misma semilla. Eso se ve por el Altiplano

No sé cómo podemos parar todo esto. Este tema debemos hablarlo en la casa y donde estemos, por lo menos para reducir; el cambiar lo veo muy lejos. Si tanto ya está deteriorado, cómo parar, pero siempre en acuerdo con las autoridades, la población, la humanidad en general; tal vez se pueda hacer algo. Cuando se habla del cambio climático no les importa. Yendo a la ciudad veo en el minibús que no hay conciencia, comen y botan las bolsas o vasos desechables por la ventana, pocos guardan su basura. Entonces, cómo ayudamos al medio ambiente. Se tiene que trabajar mucho.

“El consumismo da fuerza al capitalismo”

Crisis ambiental y empleo

Jeanneth Rosario Perez Aruni

Ex Secretaria de Promoción Sindical de la Mujer, Confederación Sindical de Trabajadores Fabriles de Bolivia

Durante el año 2020 y parte de 2021 el mundo entero nos mostró el impacto que está sufriendo en el tema de medio ambiente; como resultado de eso hoy sufrimos una enfermedad que está acabando con la humanidad, que es la covid-19, causada por nosotros mismos, los habitantes de este mundo. Lastimosamente, la comodidad de los humanos en el tema de la tecnología, el crecimiento de empresas que surgen para tener más poder económico, el uso excesivo de los plásticos, la deforestación, la quema de árboles y la caza de animales están llevando al mundo a su destrucción. Por tener mayor comodidad estamos destruyendo el mundo en el que vivimos; con el pasar de los años, la tierra se ve cansada de su explotación, y yo me pregunto *¿qué mundo queremos dejar a nuestros hijos?*

Si bien antes se vivía de manera más precaria, siempre se tuvo cuidado con el medio ambiente, como se lo hace en los pueblos originarios desde nuestros abuelos. La Madre Tierra, que nos da todo en tema de frutas, hortalizas etc., por nuestros antepasados es llamada PACHAMAMA (Madre Tierra). Esto se fue perdiendo con la modernidad de la sociedad.

La crisis ambiental también se introdujo al ámbito laboral. El desempleo se hizo más presente en estos últimos años, cuando empezó a desencadenarse la covid-19 a nivel mundial, pues las grandes potencias del mundo y las distintas fábricas no tenían ingreso alguno durante mucho tiempo y eso causó el desempleo masivo y los conflictos laborales a nivel mundial. Los empresarios cerraron fábricas y dejaron sin fuentes de trabajo a los trabajadores y trabajadoras. Esta situación es hoy el pan de cada día, los despidos y la tasa de desempleo es más alta. Por eso el mundo se ve sumergido en una crisis en todos los aspectos y las grandes empresas transnacionales no muestran políticas para poder mejorar el cuidado del medio ambiente en sus mismas empresas; solo piensan en ingresos para sus bolsillos y los humanos apoyamos el consumismo y la comodidad.

Todo eso debería empezar a cambiar y deberíamos empezar a cuidar el medio ambiente donde vivimos, la tierra que nos acoge y que nosotros y nosotras no sabemos valorar ni cuidar. El cambio



debe empezar desde cada uno y una en nuestros hogares; el reciclaje debe ser parte de nuestro día a día. Como hoy aprendimos a lavarnos las manos y el uso del barbijo para cuidarnos de no ser contagiados, hagamos lo mismo por nuestra Madre Tierra, cuidémosla como cuidamos de nosotros y nosotras. Empecemos por no botar la basura donde sea, reciclemos el agua los plásticos, metales, etc., y así conseguiremos proteger y cuidar el mundo donde vivimos y el mundo que queremos dejar a nuestros hijos e hijas.

Como trabajadores y trabajadoras deberíamos proponer también políticas públicas para el cuidado del medio ambiente en el espacio donde nos encontremos, en nuestro centro laboral, en nuestros sindicatos, en las juntas vecinales, etc., para tener un mundo mejor. Plantemos vida, cuidemos de nuestra Madre Tierra.

En este tiempo de pandemia el mundo tuvo un respiro de tanta contaminación que hacemos los seres humanos. Parece que aún no estamos comprendiendo ni estamos conscientes de cuidar el mundo que nos dio todo y nos da todo para vivir: alimentación, cobijo, aire para vivir y los paisajes tan hermosos que podemos ver. No esperemos a que el agua y el aire que respiramos, que ahora son gratis, tengan un costo y se vuelvan un privilegio económico para el mundo entero. Es mejor empezar desde ahora a concientizarnos y concientizar para cuidar de nuestra PACHAMAMA.

Femicidios en Bolivia: la nueva pandemia

Sofía Esperanza Murillo

Secretaria de Relaciones de la Federación Nacional de Trabajadores Municipales de Bolivia

La pandemia de la Covid-19 nos desnudó como humanidad y nos va a dejar grietas profundas. Después de la pandemia no va a cambiar nada; el mundo va a quedar transformado y tenemos que adaptarnos a lo nuevo.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO ES UNA PANDEMIA; tenemos una cultura dominante y machista y vivimos en un sistema patriarcal y colonial.

El feminicidio es la forma más extrema de violencia ejercida por hombre contra las mujeres; es un término que hace referencia a un tipo de homicidio específico, en el que un varón asesina a una mujer o a una niña. Se define como el asesinato de mujeres debido a su condición de ser mujeres, es decir a su sexo, por lo cual es siempre perpetrado o cometido por un hombre.

El feminicidio es causado por el desprecio o el sentido de propiedad que sienten los varones sobre las mujeres; constituye la mayor violación de los derechos humanos y el más grave delito de violación de género. Las razones que llevan al feminicidio son varias, pero las más comunes son los celos, la adicción al alcohol, las drogas, las labores domésticas, negarse a tener relaciones sexuales, el intento de la mujer de abandonar a la pareja y de terminar la relación.

La violencia contra las mujeres es todo acto que tenga como resultado la muerte, el daño físico, sexual o psicológico de una mujer, tanto en su vida pública (en su trabajo, en la escuela o en la calle), como en su vida privada (en el hogar). La violencia contra las mujeres es un problema político, social y de salud pública, es una violación de los derechos humanos, porque atenta contra la vida, la dignidad, la libertad y la integridad física y sexual de las mujeres.

La Ley 348 reconoce 16 tipos de violencia contra las mujeres: violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia patrimonial y económica, violencia en la familia, violencia feminicidio,



violencia contra los derechos reproductivos, violencia contra los derechos y la libertad sexual, violencia contra la dignidad, la honra y el nombre, violencia en servicios de salud, violencia laboral, violencia en el sistema educativo plurinacional, violencia en el ejercicio político y de liderazgo de las mujeres, violencia institucional, violencia mediática y violencia simbólica y/o encubierta. El feminicidio es la suma de todas las violencias de género.

Entre enero a diciembre de 2020 se registraron 113 feminicidios; durante la cuarentena obligatoria se registraron 83 feminicidios. En el período entre enero y mediados de abril de 2021, ya suman 33 feminicidios, es decir que una mujer ha sido asesinada cada 72 horas. Las regiones con más casos reportados son Cochabamba, Santa Cruz y La Paz –estas regiones reportan también la mayor cantidad de casos de violencia machista–; Oruro y Potosí reportan cuatro casos, Beni reporta dos, Chuquisaca y Pando reportan a un caso cada uno. El único departamento donde no se registró ningún caso es Tarija.

Los anteriores datos confirman el incremento de la violencia en los hogares bolivianos. Pese a los avances normativos en el país, la violencia contra las mujeres persiste en el imaginario colectivo como algo normal, vale decir que se está naturalizando en el cotidiano vivir. Para colmo, algunos fiscales y jueces no tienen conocimiento de género.

La Ley 348 la Ley integral para Garantizar a las mujeres una Vida Libre de violencia incorporó el delito de feminicidio, con una condena de 30 años de cárcel sin derecho a indulto para los autores. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Bolivia tiene la tasa más alta de feminicidios de Sudamérica.

VIVAS NOS QUEREMOS
NI UNA MENOS

¿Cómo despatriarcalizar las mentes?

Carla Cardoso

Periodista Ex Secretaria General del Sindicato de Periodistas Independiente La Paz,
Ex Secretaria de Hacienda de la Federación de Trabajadores de la Prensa de La Paz

Son tantos siglos de dominación del pensamiento machista, que es muy difícil resolver el tema con un decreto o una norma, o que esta forma de pensamiento se solucione de la noche a la mañana y, de esa manera, se termine con tanta discriminación y violencia hacia las mujeres.

Hay que recordar que el término 'patriarcado' viene de la palabra griega *patriárchis*, que significa patria, descendencia o familia, y *archē*, principio o base. En la antigüedad los patriarcas eran los que hablaban a la población; por su edad y sabiduría ejercían autoridad sobre una familia o una colectividad.

Estudios de antropología señalan que el patriarcado se definió "como un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones". En ese sentido, para las teóricas feministas y para las mujeres que luchan contra la violencia y por la igualdad de los derechos, el patriarcado permite entender la dominación masculina, no sólo en sociedades antiguas, sino también en contextos modernos y hasta en nuestros días.

Por todo lo anterior, la familia se constituye en un importante espacio desde donde pequeñas/os



las niñas y los niños pueden aprender valores de igualdad entre mujeres y hombres, y la importancia del respeto de los derechos y oportunidades para todas las personas. En ese sentido, es muy importante que todos/as los/as integrantes de la familia compartan las diferentes tareas del hogar y que, de acuerdo a las posibilidades económicas, se beneficien de las oportunidades

que se pueda brindarles.

Así como la familia es la primera instancia que reproduce el patriarcado, también puede ser la primera en iniciar la transformación de las relaciones desiguales por otras con más equidad. Por ello, para transformar nuestra sociedad y para que las mujeres puedan ejercer sus derechos, lo más importante es eliminar la dominación patriarcal y colonial, que son parte de las relaciones, imaginarios, valores, prácticas, estructuras e instituciones que afectan la vida de las mujeres. Esto debe resolverse a partir de la educación y la formación.

Como sostuvo la analista política Ximena Centellas en alguna entrevista, la liberación de la mujer será fruto de la educación y la formación política. Deberá obtener un nivel de conocimiento que le permita liberarse de la doble explotación y la violencia, que en la actualidad son atroces porque las víctimas de violencia y feminicidios suman y siguen, sin que hasta la fecha se apliquen adecuadamente los conceptos y protocolos jurídicos que establece la Ley 348, Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

Otro elemento que se observó durante la pandemia o emergencia sanitaria por el coronavirus es que las mujeres no solo vieron incrementarse sus tareas del hogar, sino que en muchos casos tuvieron que convivir con su agresor. Esto refleja el grado de complejidad del tema, que debe ser debatido principalmente por las mujeres.

Educación y formación son el instrumento de liberación de las mujeres



Despatriarcalizar el Estado

Elisa Vega

Mi nombre es Elisa Vega Sillo; soy de la nación callawaya, del *batun ayllu* Amarete. He estado trabajando en diferentes áreas con género, despatriarcalización y descolonización y, actualmente, peleando junto con las hermanas indígenas callawaya por el espacio que nos corresponde en la paridad y la alternancia dentro de los pueblos indígenas.

El sistema patriarcal está muy bien estructurado en nuestra sociedad, en el Estado y en las normativas que todavía no se han modificado. Todo esto fomenta que el sistema patriarcal se vuelva más fuerte o se modernice, que busque formas alternativas de dominio a los más débiles: los ancianos, las mujeres, los niños.

En estos últimos tiempos vemos la violencia, el feminicidio, el infanticidio. ¿Qué está pasando? Yo creo que es el resultado de que el Estado todavía es un Estado patriarcal y colonial. Hemos intentado trabajar desde el Estado para descolonizar y despatriarcalizar, pero el Estado es muy amplio, tiene las normas, la sociedad y también la institucionalidad, y desde ahí no han intentado transformar para descolonizar, para despatriarcalizar. Hay instituciones que todavía están intactas; es el caso de las Fuerzas Armadas, la Policía, el mismo Estado, los ministerios.

Todavía los servidores públicos no entienden esa convivencia en equivalencia, en complementariedad; eso es muy fuerte. Lo mismo pasa con nuestras organizaciones indígenas, con las organizaciones sociales, que todavía se resisten a la descolonización y a la despatriarcalización. Para ello se requiere quitarles el poder a los varones, y entonces hay una resistencia; eso es lo que vemos en nuestras organizaciones en el campo, en la ciudad, y lo mismo pasa en la institución educativa. Esta resistencia contra la descolonización y contra la despatriarcalización se da porque el sistema patriarcal goza de ciertos privilegios. Lo vivimos en nuestra cotidianeidad

Debemos cuestionar constantemente el sistema desde el lugar donde estemos, porque eso pasa en todo nuestro entorno: en nuestra familia, en nuestra organización, en los centros educativos, en los diferentes espacios en que te encuentres. Entonces todavía hay mucho trabajo por hacer.

La próxima generación, nuestros niños, debían crecer con otra mentalidad, con otra visión, ver iguales a todos; eso debería ser. En la actualidad, en los últimos tiempos, se ha visibilizado mucho el tema del racismo y la discriminación, que fomentan y alimentan al sistema patriarcal y al colonial. Tenemos que

empezar a vernos como semejantes, realmente buscar ese equilibrio. Creo que este trabajo debería hacerse desde el Estado, porque el Estado tiene un control institucional del ámbito educativo. Una política pública en este sentido debe aplicarse tanto en las escuelas como en el nivel superior, universitario. Así nuestros profesionales podrían tener una mirada inclusiva.

Este es un trabajo continuo. Muchas veces visibilizamos estos temas solamente el día de la mujer, el día de la no violencia, el día del niño, el día de la madre, como un recordatorio. Pero los demás días, los días de la cotidianidad, no cuestionamos, no vemos. O solamente lo hacen algunas instituciones que realmente trabajan en estos temas, como si solo ellos tuvieran esa obligación. No estamos asumiendo como sociedad, como Estado, que en todo lugar se tiene que respetar las normas y se tiene que buscar ese equilibrio. Creo que eso nos falta como sociedad: asumir nuestra responsabilidad.

Las acciones se han dado en el ámbito de los medios de comunicación porque la denuncia tiene que ser constante; es muy importante la visibilización. Pero también deben darse en el ámbito educativo, para que los que están en la educación superior, en las normales, los que van a ser educadores de nuestros niños, aprendan todas las normativas. Que vean las luchas de las mujeres para haber llegado a obtener esas normas; hay que conocer la historia.

Pero el trabajo se ha estancado y nos falta todavía. Tal vez se debería continuar trabajando desde fuera del Estado, pero también desde dentro del Estado. Creo que debemos buscar esas alianzas como organizaciones, como instituciones o como personas que trabajamos en esta área, cuestionando y también desestabilizando, porque vivimos en una constante visibilización del sistema patriarcal.

No es solamente una lucha de las mujeres, sino de todo un Estado, de la sociedad, porque el sistema patriarcal no solo afecta a las mujeres, sino que afecta a toda una sociedad en esa búsqueda del vivir bien. Debido al sistema patriarcal, nuestra sociedad no vive bien; son constantes las noticias sobre el feminicidio en los medios de comunicación. No creo que la sociedad boliviana esté feliz de escuchar esas noticias; más bien se ve empujada a cuestionar. Entonces creo que, más allá de una lucha de mujeres, tiene que ser una lucha de la sociedad, del Estado para generar políticas públicas que permitan que las mujeres vivamos realmente con plenitud.

La igualdad sustantiva de las mujeres en los macro y micro espacios del poder en la nueva normalidad

Ana Isabel Escobar Tito

Estoy convencido que el fomento de la igualdad de género es imprescindible para las democracias. La democracia sin mujeres es media democracia solamente.
(José Manuel Insulza, OEA).



En Bolivia, a diferencia de algunos países latinoamericanos, desde 1952, año en el que se otorga el derecho al voto a analfabetos, indígenas y mujeres, ha habido avances importantes en el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de las mujeres. En las últimas décadas el movimiento de mujeres en nuestro país, liderado por diferentes organizaciones sociales y feministas, ha permitido que en la actual Constitución Política del Estado y en la normativa del régimen electoral se definan nuevas pautas para la reconfiguración institucional en el sistema democrático, abriendo espacio a las mujeres en las diferentes esferas del Estado. Sin embargo, si bien se ha logrado la pretendida paridad de género en términos formales de la ley, tales normas aún no se han hecho efectivas en términos materiales o prácticos para la reproducción del poder político. Así, en diferentes organizaciones sindicales la participación o representación de la mujer sigue siendo escasa o nula, si es que no ha sido vetada, debido a ciertas y anacrónicas tradiciones y componentes culturales que aún reafirman el liderazgo únicamente de varones.

En ese contexto, la nueva normalidad, entendida como categoría que explica un momento o tiempo complejo e incierto que emerge tras momentos de inflexión o crisis, merece una especial atención, toda vez que la pandemia de covid-19 ha trastocado derechos dignamente conquistados por las mujeres, situándolas en desventaja en su participación en los espacios de poder y de toma de decisiones. Aunque dicha desventaja ha sido relativa en los espacios del macropoder, como los diferentes niveles de las asambleas legislativas –nacional,

departamentales y municipales–, en los microespacios de poder –sindicatos u otras formas de organización social–, la participación de la mujer se ha visto reducida. Esto, debido a que tuvo que multiplicar su jornada laboral y asumir el peso del cuidado del hogar, de los hijos y la familia extensa. Pero este hecho no afectó a los varones, que han conservado intacto su derecho a la participación, la presencia y el ejercicio del poder.

En lo que respecta a la igualdad sustantiva, debemos señalar, siguiendo la definición de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), que esta alude a la igualdad en los hechos, superando así a la igualdad de género, que refiere únicamente a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres. Comprender este aspecto es esencial, dado que lo sustantivo significa la existencia real e independiente de algo; en este caso, la igualdad material y no formal de los derechos civiles y políticos de las mujeres en relación a los hombres. La igualdad sustantiva debe darse necesariamente en todos los espacios de poder, y no solo acotarse a los espacios del macropoder. Por ello la importancia de mirar los microespacios de poder, ya que es en estos espacios cotidianos donde se gesta la participación activa y real de la mujer.

En conclusión, con la nueva normalidad la participación de la mujer en los microespacios de poder ha sufrido un retroceso, debido a las múltiples tareas que ellas deben asumir. La igualdad sustantiva en estos espacios simplemente no se vislumbra, a diferencia de los macroespacios de poder, en los que definitivamente se evidencia una importante participación y presencia de las mujeres, sobre todo en los diferentes niveles del poder legislativo, aunque todavía es mínima en los niveles del ejecutivo (gobierno central, gobernaciones y alcaldías).

Impactos de la pandemia

Rosario del Carmen Arce Pizarroso

Secretaria de Finanzas de la Confederación Sindical de Trabajadores de Luz, Fuerza, Telecomunicaciones, Agua y Gas de Bolivia; una de las responsables de la Red Mujeres Trabajadores Sindicalistas de Bolivia

La pandemia de covid-19 ha causado diferentes impactos en la vida de las mujeres; ha profundizado las desigualdades de género, tanto dentro de los hogares como fuera de ellos. En los hogares la violencia recrudece por el confinamiento: las mujeres son atacadas físicamente y, en muchas oportunidades, sexualmente. A ello se añade la carga laboral; muchas veces se piensa que las mujeres debemos ser magas en el hogar, porque las obligaciones han aumentado y no se distribuyen equitativamente. El grueso cae en las espaldas de las mujeres, que deben hacer hasta de profesoras de los hijos, además de atender al grupo familiar. Esto no es reconocido ni valorado por el grupo familiar.

Las compañeras del sector salud tienen un trabajo muy recargado, sin protección de bioseguridad, por el incumplimiento de las autoridades, y están expuestas al contagio. La mayor parte de las enfermeras y de las personas de limpieza de los



hospitales son mujeres, por lo que son el sector más expuesto. A las compañeras trabajadoras del hogar, la pandemia las afecta en un porcentaje muy elevado: han quedado sin trabajo y, por tanto, sin ingresos económicos. A esto se suma que es un sector sin seguro de salud; enfermarse es trágico para ellas, y muchas veces fatal.

Curarse de covid-19 resulta muy caro, y no es igual para todas. Hay que luchar para que todas y todos tengan seguro de salud; el Estado debe garantizar la salud para todos. Es una urgencia

que sentimos con la pandemia. A quienes enfermamos nos afectó en lo psicológico, en lo económico y en lo físico; el cuerpo tarda meses en recuperar la salud y las secuelas son fuertes; las molestias y el temor nos dejan indefensos.

Los hombres tienen una situación desfavorable ante la pandemia de covid-19: el porcentaje de hombres que mueren es casi el doble que el de las mujeres, aunque ellas enfermen en mayor proporción. Los afectan problemas coronarios e ingresan a terapia intensiva en mayor porcentaje. Descubren que los hombres no tienen una respuesta inmunitaria tan intensa como las mujeres y, por otra parte, son menos precavidos en el cuidado, como el lavado de manos y el uso de barbijo. Otra diferencia es que más hombres están fuera del hogar y durante más horas que las mujeres.

La pandemia obligó a las familias a compartir más horas, por eso se elevó la violencia contra las mujeres, pero también contra los hijos e hijas. Pocos hombres colaboran en el hogar; la mayoría demuestra su machismo, que está muy arraigado.



Antes de la brecha salarial, hablemos de la discriminación por género

Karina Prado Strauss

Mamá de tres hijos

Licenciada en Comunicación Social

Magíster Universitario en Comunicación en las Organizaciones

MBA Master in Business Administration International

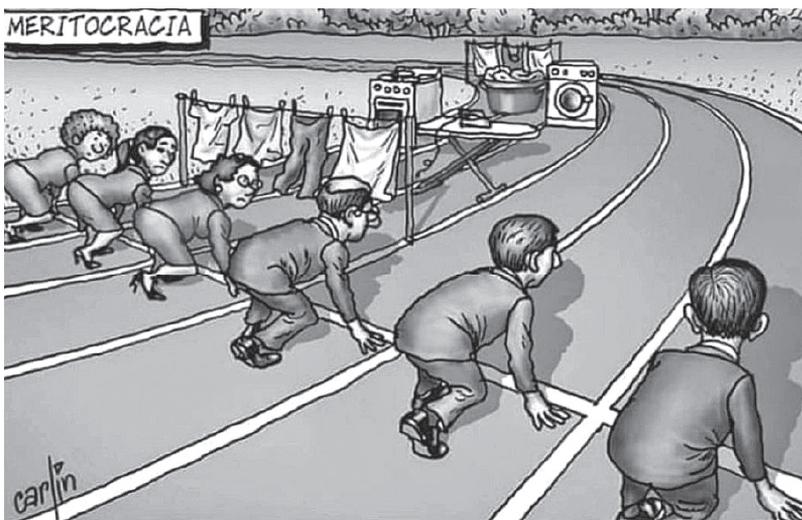
El *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019* de la OIT estima que, a nivel mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres está en el orden del 20%.

Bolivia presenta una brecha de género del 73,4%, ocupando el puesto 42 entre 153 países en el *Ranking Global de Brecha de Género 2020* del Foro Económico Mundial, donde se mide “la desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida.”

Podemos revisar muchos más datos acerca de la diferencia entre el sueldo de hombres y mujeres que realizan el mismo tipo de trabajo, con una misma cantidad de horas trabajadas. Pero retrotrayendo 25 años de experiencia laboral, ni siquiera estamos en condiciones de entrar a ese debate.

Aunque la Constitución Política del Estado, en su artículo 48, promueve la igualdad de la mujer y prohíbe la discriminación por cualquier motivo, permítanme aterrizar en el mundo real con dos anécdotas: En 2014 trabajaba en una institución donde se requería cubrir una gerencia, que ocupaba una profesional de menos de 30 años de edad con cinco años de experiencia en esa área. El jefe máximo decidió contratar un hombre mayor que ella, externo a la empresa, sin experiencia en el rubro, con una profesión diferente a la requerida (un profesional de sistemas para marketing). ¡Mundo de ingenieros!

En mi último trabajo estaba a cargo de una jefatura intermedia, con cuatro personas a mi cargo. Por cuestiones coyunturales tuve que cubrir tres acefalías (entre ellas, una subgerencia), con otras dos personas más bajo mi responsabilidad. Trabajaba 12 horas de lunes a viernes y debía realizar viajes



de trabajo a veces en fines de semana o feriados. Por decisiones superiores, se cortó el presupuesto a mi área y se implantó la Ley SAFCO (de control gubernamental) para contrataciones.

Los trabajadores no conocían el procedimiento. Naturalmente, hubo resistencia y quejas ante este cambio. El gerente general me dijo “¿Por qué no haces tú el trabajo?” No recibí apoyo y me cambió de cargo, a pesar de los excelentes resultados que quedarán para siempre reflejados en la prensa nacional.

En ese mismo trabajo, un hombre en el mismo nivel jerárquico que el mío afirmó orgulloso que su personal se quedaría trabajando *una hora* más de lunes a viernes. El gerente lo felicitó y lo mantuvo en la institución.

La discriminación por género dificulta acceder a cargos directivos; la maternidad, el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico nos ponen en desventaja frente a los hombres, que utilizan ese tiempo para acumular experiencia laboral, capacitarse, asistir a reuniones, viajar, estar vigentes, etc. No podemos hablar de brecha salarial cuando ni siquiera tenemos condiciones de acceso y la ley que nos ampara no se cumple.

Las mujeres con hijos tienen muchas menos probabilidades de estar empleadas que los hombres. Según datos de la OIT, en Bolivia la relación empleo-población de personas con hijos de 0 a 5 años muestra que por cada 93 hombres empleados hay 52 mujeres empleadas. En el caso de mujeres sin hijos, la cifra aumenta a 60 mujeres por cada 80 hombres.

“Soltera es, no necesita ganar más”
“¿Otro hijo... no tiene televisor en su casa?!”
“Como tiene lactancia, ya no hace nada”
“Si llegó a ser jefa debe ser la ñata del director”

Son algunas de las frases que escuché decir a hombres y mujeres que perpetúan esta discriminación de género, que repercutirá en la brecha salarial, en la violencia hacia la mujer, etcétera.

Ninguna ley o decreto nos dará las mismas oportunidades hasta que no nos eduquemos a nosotras mismas, a nuestras hijas e hijos, en la verdadera igualdad, lejos del machismo y el pensamiento patriarcal. Un gran cambio en la sociedad empieza en casa, en la educación y en la superación como individuos, habitantes de un mundo que necesita este cambio de paradigma.

Evidenciar el patriarcado

Rosario de la Cruz Mamani
Activista, artesana feminista de El Alto
Es parte del colectivo Las Martinas

¿Dónde está el patriarcado? es la pregunta que les animo a respondernos... Para esto debemos buscar en todos los lugares donde cada una de nosotras estamos: donde dormimos, comemos, gozamos, lloramos, gritamos, reímos y luchamos. A cada uno de estos lugares podríamos dedicarle páginas extensas, pero ahora que, nuevamente, las compañeras de la Red de Mujeres Sindicalistas de Bolivia me permiten escribir y compartirlas mis ideas propias en la Revista *Germi-na*, quiero poner mi atención en los lugares en que gritamos contándoles tres anécdotas en que grité y pude reconocer el patriarcado.

La primera: “Manipulador más querido”

Liderar un Comité Nacional de Adolescentes y Jóvenes fue, sin duda, una de las experiencias que me introdujo en la política y que me permitió entender cómo funciona el aparato del Estado, cómo hacer incidencia y promover normativas, pero, sobre todo, rememoro ese proceso porque reconocí al patriarcado en la manipulación de un hombre a quien yo consideraba uno de mis mentores en la vida. Él fue una de las primeras personas que se comunicó



conmigo pocos días después de salir elegida como representante de la coordinación nacional. No fue casual, ya que el puesto que yo acababa de asumir lo beneficiaba para cumplir sus metas en la institución en que trabaja. Yo provenía de una organización local en El Alto, de la que fui parte entre mis 17 a 25 años, y que dejé tiempo después. Los constantes comentarios de desprestigio a mi trabajo comenzaron cuando confronté su manipulación.

No bastaron las enseñanzas, cuidados y consejos que me había dado para olvidar e ignorar su reacción cuando me negué a lo que pedía: favorecer a mi propia organización llevando más gente a un encuentro nacional, “Por qué no me haces caso”, gritó en voz alta. Me reprochaba que no reconocía de dónde venía, que mordía la mano que me daba de comer, que lo traicionaba y que gracias a él estaba en ese cargo. No lo acepté, me negué: no era correcto favorecer a mi organización, no después de tomarnos tiempo redactando estatutos y llegando a acuerdos. También le grité, y esa fue la última reunión que tuve con él. Me tomó varios meses asumir lo ocurrido, darme cuenta de muchos momentos en que me convenció con sus argumentos, en que me enfrentaba con otras mujeres, cómo me alejaba de la



crítica y me alimentaba de revanchismo contra otras organizaciones. Pero ese día llegó, el día en que lo acepté; ya no había culpas, ni dolor, solo el impulso de denunciar sus actitudes donde correspondiera, aún más cuando el costo por confrontarlo también empezaba a afectar a mi organización. Sé que no soy la primera chica que pasó por esto, por la misma situación, en el mismo espacio; todas tuvimos un tiempo en la cima impulsado por hombres machistas, y nos costó afrontarlo. Ahora puedo rescatar este episodio y compartirlo, ahora que me sumerjo en mi propio feminismo.

La segunda: “Gritas como hombre”

Desempeñando la función de representar a mi organización, fui parte de un comité que tuvo como principal tarea lograr la promulgación de la Ley 342, Ley de la Juventud, promulgada en 2013. Tuvimos largas jornadas, donde sistematizamos 13 borradores de anteproyectos de ley. Sucedió en una de esas jornadas, en un momento de descanso, que suele ser el escenario más “apropiado” para tirar un chiste que ofenda a las mujeres, a les homosexuales, a las personas negras o, si ya hay más confianza, un chiste sexual; en fin, un momento para hacerse al carismático y ganarse la atención del grupo. Eso fue lo que pasó: un chico del grupo lanzó un chiste que denigraba a las personas transexuales y yo respondí a ese chiste con enojo, nos “boconeamos” subiendo la voz. Todo paró cuando él me respondió gritando: “gritas como hombre”.

Honestamente, por un par de minutos, no supe qué responder... Hubo un silencio, luego me comencé a reír y algunas personas rieron conmigo. Le dije: “no te grito como hombre, te grito como mujer”, mencionando mi nombre. Es en esos lugares de política donde muchos hombres hacen y tienen un sinnúmero de “ocurrencias” (por decirlo de alguna manera y no caer en pelearme con los chistes) para ser protagonistas. Es en esos lugares donde se expresa el patriarcado y es donde debemos gritar para defendernos y defender al resto de quien humilla y discrimina.

La tercera: “tía feminista radical”

La familia debe ser el primer lugar donde gritamos para cambiar el orden que subalterna a las mujeres, que nos silencia, e iniciar aquello a lo que nos impulsaron las madres u otras mujeres en nuestras vidas: confrontar a tu padre, a tus hermanos o a cualquier hombre que te lastime o lastime a otras mujeres. Fue uno de mis hermanos quien, en una oportunidad, me reclamó estar influenciando a mi sobrina; textualmente, me pidió “no le metas esas cosas feministas radicales a mi hija”. Sin duda, ejercer mi feminismo en casa sigue siendo mi tarea de cada día y es lo que me impulsa a seguir incomodando, gritando y exigiendo.

Las convoqué nuevamente a responder a la pregunta con la que inicié, a sumarse al feminismo y así revelar el patriarcado.

El Alto, abril de 2021

Las redes sociales: oportunidad de vigilancia al revés

Geraldine N. Vélez Loza

El nuevo panóptico de las sociedades es el internet. Las redes sociales en especial (aunque no exclusivamente) se han identificado como un “campo” de vigilancia, esta vez a escala internacional. Los datos que generamos, las imágenes que subimos, la información que publicamos se quedan registradas para siempre en servidores de las empresas cuya ubicación desconocemos la mayoría de las veces. Pero ese no es el único riesgo; las redes sociales también se han vuelto una amenaza para la intimidad de las personas cuando exparejas, amigos e incluso extraños amenazan a otra persona con publicar imágenes o videos íntimos (como ejemplo, revisar lo que está sucediendo con la plataforma Omegle) o cuando se modifican fotografías para extorsionar a las víctimas o para trata y tráfico de personas. Es por ello que gran parte del ciberactivismo se ha dedicado a promover un uso ético y seguro de las redes sociales.

Sin embargo, de ser un espacio de vulnerabilidad para la imagen personal, pareciera que las redes sociales también se están consolidando poco a poco como un espacio de denuncia. Es lo que nos muestran algunos casos recientes en el país, en los que las reacciones en redes sociales frente a denuncias tomaron un rol protagónico.

El más evidente es aquel en que una plataforma de internet se convirtió en un tabloide de denuncias, “El confesionario UCB”, una página de Facebook en la que se publicaba de manera anónima

comentarios sobre los docentes y las materias, pero en la que se empezaron a publicar historias de abuso y acoso sexual en fiestas de esta universidad. La característica de estas denuncias es que señalaron a los abusadores con nombre y apellido, y primera denuncia llevó a que más víctimas empezaran a enviar sus propias historias. Hoy uno de los acusados ya está detenido y hay una lista pública con 22 nombres de hombres acusados de estos delitos. Por otro lado, la UCB finalmente se manifestó públicamente y ofreció sus servicios de acompañamiento legal y psicológico a sus estudiantes o exestudiantes que estuvieran en esa situación. Una de las publicaciones de la página “Confesionario UCB” propone “Que denunciar abusadores se vuelva normal”.

Otro caso reciente es el de una mujer artista y activista que denunció por violación (incluyendo el examen forense como respaldo) a dos amigos suyos. Esta denuncia también se hizo con nombre completo y fotografía de los acusados, lo que generó una ola de comentarios de repudio e insultos en los perfiles de estas dos personas. La publicación de la víctima se efectuó un 11 de marzo y para el 4 de abril ya se había detenido preventivamente a uno de los acusados. Ambas personas, miembros de la comunidad artística, experimentaron una muerte pública por el *shock* que ocasionó que personas con tanta sensibilidad y aparentes activistas fuesen capaces de violar a una de sus compañeras mientras ella estaba inconsciente.



El tercero y cuarto caso no culminaron vía online, pero ocasionaron grandes repercusiones en las plataformas digitales. Se trata del asesinato de una mujer a manos de su expareja en las puertas de un supermercado y del caso de dos hermanas que denunciaron a su padre por abuso y maltrato durante 15 años. Estos hechos provocaron una avalancha de comentarios de apoyo en las redes sociales, haciendo presión social online para que las autoridades a cargo tomen las medidas necesarias para proteger a las víctimas y hacer justicia, según el caso. Pero, además, el hecho de que se recurra a las redes sociales para pedir ayuda muestra la poca confianza que existe en el llamado “debido proceso” de la justicia, que las víctimas y sus familiares se cansan de peregrinar de un lado a otro y deciden denunciar en las redes sociales no solo a los agresores, sino también a la ineficiente justicia.

El quinto caso, y tal vez el más vergonzoso, es la publicación online de un mensaje por el Vice-ministerio de Seguridad Ciudadana que decía “Si te muestras todita, peligras solita”, como parte de una campaña de prevención de violencia digital. Las críticas al contenido del mensaje fueron inmediatas en las redes sociales, en las que se recordó al Gobierno que bajo ninguna excusa se puede culpar a la víctima de la agresión y que la responsabilidad es siempre del agresor. La desafortunada campaña

únicamente logró que el Ministerio de Gobierno se desentienda de dicho contenido y poseione a un nuevo viceministro. No obstante, esto mostró que para despatriarcalizar las instituciones del Estado es necesario que las personas a cargo, funcionarios públicos, entendamos de lo que estamos hablando.

En todos estos casos encontramos la implementación de nuevas estrategias para denunciar en las redes sociales, y que parecen estar dando funcionando: denunciar citando el nombre y apellido del agresor; utilizar espacios con gran audiencia, como grupos y páginas; identificar a las instituciones involucradas y señalar su responsabilidad en el caso (etiquetando nombres, de ser posible); y (a pesar del dolor) satisfacer la curiosidad o el morbo de las audiencias dando detalles de los hechos, con la esperanza de generar empatía.

Finalmente, no nos queda más que agradecer a las valientes que muestran la cara para contar lo que les sucedió, que tienen el valor de identificar a los responsables a pesar de las consecuencias. También se debe agradecer a las comunidades, a personas individuales y a las instituciones que brindan su apoyo o que simplemente escriben un “yo te creo”. Gracias a todas esas personas que aún se indignan, se conmueven y toman acciones. Esto ayuda a que haya menos víctimas en silencio y a que las y los oprimidos rompan el monólogo del machismo.

Ser mujer y ser candidata

Claudia Saravia Jiménez

Mi nombre es Claudia Saravia Jiménez. Tengo 37 años, soy pacheña y abogada de profesión. Me inicié en la política a los 20 años, juntamente con mis papás, que sobresalían en su participación en esta. Mi papá fue presidente de junta vecinal y mi mamá, una activa política de partidos de izquierda.

Una vez, todavía adolescente, presencié con mi mamá la participación en un recinto electoral; ahí me percaté de cierta desigualdad como mujer porque los varones siempre tienden a mandar. En la política, todos hacemos un trabajo en el rol que nos corresponde a cada uno como militante de algún partido político; he visto ahí cierto machismo y desigualdad, porque los hombres manejaban dirigían en las elecciones, y notabas que como joven y mujer no te daban mucha importancia.

Luego empecé a interiorizarme en los distritos políticos –circunscripciones territoriales–; comencé como presidenta del distrito 11, que abarca la zona sur. Ahí también vi machismo; no fue fácil ser electa presidenta. Mi entorno estuvo compuesto por mi vicepresidente, varón, todos los secretarios también eran varones y había muy pocas mujeres. En mi gestión en este distrito apoyamos la formación de jóvenes, que es algo que siempre me ha impulsado; así, ellos podrían conocer de alguna manera la otra cara de la política, no una política cerrada.

Ha sido difícil porque siempre me ponían obstáculos a convocatorias a las que me he presentado, pero he salido adelante. Eso me ha permitido conocer y alentar a muchas mujeres para que participen y no se sientan intimidadas por algunos hermanos

varones, que las raleaban por el tema de edad, ya sea porque son muy mayores o porque son muy jovencitas. He tratado de cambiar y vencer estas situaciones y he ido creciendo en los distritos, participando en juntas vecinales, hasta llegar a ser presidenta de una junta de vecinos, donde sigo. Me ha gustado motivar a jóvenes y ver que todos pueden; quizás con mi guía les he dado ese empuje.

Cuando hice una plancha para la junta vecinal de mi zona he visto machismo y discriminación de las personas adultas hacia los jóvenes: “estos changuitos, qué van a hacer en una junta vecinal”. Pero me postulé como presidenta y gracias a los antecedentes de mi papá, que hizo una buena gestión, gané, y durante estos cinco años de gestión he demostrado que se podía hacer un trabajo sano sin prejuicios y con igualdad en la zona de Obrajés.

Esto me ha abierto el camino para formar parte de secretarías ya más grandes, como asociaciones comunitarias e incluso la FEJUVE, donde he sido parte de una secretaría. Me considero una mujer activista por los derechos humanos, estoy totalmente en contra de la violencia y también soy activista en el tema animalista, y es momento de que nosotras, como mujeres, demostremos que tiene que haber un cambio.

Luego muchos ciudadanos y muchos hermanos me motivaron por esa mi vocación de servicio, a pesar de ser joven y mujer, porque veían en mí a una persona sana, cuando los que se habían postulado para concejales y asambleístas eran mayores. Así me animé y postulé para mi candidatura a concejal. En la precandidatura he sufrido violencia física por parte de un dirigente totalmente machista; él presionaba en el congreso para elegir a un varón mayor y que yo me apartara. No consideran que las mujeres sean tan capaces, pero esa brecha de desigualdad. No era el único dirigente machista, pero yo no sé qué es el miedo.

He estado como candidata a concejala en el equipo de César Dockweiler pero, lamentablemente, había observaciones de ciertos grupos porque éramos jovencitas y mujeres, y nos veían como



nuevas. Pero cuando fue avanzando el proceso de campaña conocí a muchas personas que se identificaron conmigo por el tema de servicio y activismos que había venido desarrollando. No buscaba que todos trabajen para mí; como candidata me he sentido más responsable por la gente, los ciudadanos porque he podido conocer más a fondo sus necesidades específicas. Aunque no logré ayudar a todos, sí he visto que hay algo que debemos hacer como mujeres. La mujer es muy luchadora, pero el sistema nos coarta, ya sea por ser vieja o por ser joven. Hasta para formar familia nos presionan: “estás pasando tus 30, ya no puedes tener *warwa*”.

Yo me siento ganadora porque he conocido bastante gente y también porque ha aumentado mi impulso de continuar con esa vocación de servicio, de seguir ayudando. Continuamos trabajando todos los ciudadanos que han aportado en la campaña; no solo lo han hecho por conseguir trabajo, sino también por convicción.

Creo que esas necesidades que he percibido durante la campaña hay que transformarlas. Tenemos que tratar de lograr que mujeres con pensamiento sano, con una visión de servicio, de justicia, estén siempre adelante, sin ser coartadas. Que los machistas y otros cambien cuando les demostremos que nosotras, las mujeres, podemos salir adelante. Sin embargo, esto consciente de cambiar el sistema va a ser muy difícil porque, aunque en las candidaturas se ha aplicado la paridad, a veces no se cumple en la realidad.

El destino de mi salario

Leyda Alonzo Rojas

Secretaria Ejecutiva de la Federación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), La Paz.

Lo que yo hacía con mi salario era apoyar a mi familia y ahorrarme también un poco de dinero, para cuando necesitara o me enfermara. Así fui trabajando en casas particulares; he trabajado en cuatro casas como trabajadora del hogar, ahorrando mi dinero. Con eso he mantenido a mi familia y pagado mis estudios en corte y confección; al cabo de siete meses, he sacado mi título. Mi familia no es grande, somos mi marido y yo.



ellas, a la organización. Una no tiene tiempo ni para una, se olvida hasta de la familia, todo el día te dedicas a trabajar por las compañeras y te olvidas de tu familia hasta la noche nomás, cuando ya tienes tiempo para poder hablar un momento con tu familia. Eso es bien difícil para mí. Pero sí estoy tratando de ponerme fuerte, y ya estamos venciendo casi el año, y la experiencia que me llevo va a ser para siempre. Las cosas buenas me las guardo y las malas las

También tenía mi dinerito ahorrado para los viajes del sindicato, los talleres. Gracias a ese ahorro, cuando me ha tocado ser dirigente, solita he pagado mis pasajes. No me gusta recordar esa etapa porque aquí, en la Federación, porque la verdad una la pasa peor que cuando trabaja pues no tenemos salario. En esta pandemia hemos pasado bien difícil; a veces me duele haberme metido como ejecutiva, me arrepiento a ratos, pero dije “ya estoy metida, tengo que seguir”. La verdad, ser dirigente es bien difícil; una tiene apoyo a ratos y otros ratos no tiene apoyo de las compañeras, esa es la verdad. Cuando uno necesita, no hay el apoyo, y eso es lo que a mí me hace doler mucho. En cambio, tú en tu casa, en tu trabajo, sí tienes apoyo. Lo más difícil de ser dirigente es que las compañeras no valoran el trabajo, el esfuerzo que una hace; creen que porque uno está acá uno tiene todo. Yo también pensaba así cuando estaba de base en el sindicato.

Yo decía, cuando pasaba los talleres: “no nos informa todo a nosotras, como bases, la secretaria general”. Me decía a mí misma: “un día yo voy a llegar allá y voy a saber por qué”, y la verdad es difícil. Las compañeras en los sindicatos recibían, pero no informaban a las bases, en cambio aquí yo lo estoy haciendo todo distinto, yo informo y les aviso, ellas saben, pero ellas piensan distinto de uno, creen que porque uno está aquí tiene todo, y no es así. Más bien ellas tienen más que uno acá; lo que uno tiene acá es trabajo para brindarles a

voy a desechar, pero uno nunca olvida los momentos que pasa como dirigente.

Con la pandemia nosotras lo hemos pasado mucho peor el año pasado. Este año ya estamos un poco adaptadas; si tienes tu esposo que te apoya, te va bien, pero si no tienes esposo, no tienes familia que te apoye... Yo doy gracias a Dios que tengo mi marido, tengo mi hermana; me han apoyado hartito y gracias a su apoyo he logrado aguantar. Ya voy a concluir la gestión que me ha tocado; lo estamos logrando aquí con las compañeras. No es una relación muy buena entre todas, pero sí estamos tratando de llevar el trabajo para demostrar a las compañeras que en unión sí se puede, dejando las diferencias personales a un lado; eso es lo que vale y lo que importa.

Nosotras aquí hemos hecho un pequeño proyecto, nos lo han aprobado, y de ahí estamos sacando un pequeño ahorro que ni siquiera llega a mil bolivianos. El proyecto dura seis meses nomás, pero con eso estamos sobreviviendo. No se puede ahorrar porque tenemos que comprarnos desde la comida todos los días, y somos tres que convivimos aquí, en la Federación; aportamos entre las tres. Uno se ahorra mejor en su trabajo o en su casa, pero las compañeras dicen que estamos felices, que tenemos todo. No saben la realidad, cómo hemos vivido aquí, nadie se ha preocupado siquiera por llamar y decir “cómo estás, compañera, tenés qué comer o no tenés”. Ellas solo saben pedir, y eso es bien difícil.

La Federación tiene 28 años de existencia, y pienso que si desde un comienzo a los sindicatos departamentales les hubieran enseñado cómo aportar a la Federación, para que tenga un ingreso, un sustento... Porque en los departamentos aportamos mensualmente a la Central Obrera Departamental de a un boliviano por afiliada, y pregunto qué costaba dar un peso más todos los meses a las afiliadas. La Federación tendría hasta ahora un dineral, de sobra, estuviera bien mantenida y quizás hasta hubiera comprado su propia sede, su propio terreno. Pero no se ha enseñado así a las compañeras, eso lamento mucho. A las

compañeras solo les han enseñado a pedir, a que la Federación consiga las cosas, que les esté dando. Hasta anticrético les han dado a los sindicatos afiliados a la Federación, y algunas ya se creen dueñas de los anticréticos, ya que no quieren devolver estos anticréticos. Es muy mezquino que las compañeras se quieran adueñar de cosas que no son de ellas, porque si uno se mete a trabajar en una organización, cuando uno deja de ser dirigente uno debe devolver todo; eso debería acordarse. Son cuatro sindicatos que fundaron la Federación, y en estos 28 años se han afiliado muchas compañeras.

La invisible violencia económica y patrimonial hacia las mujeres

Jimena Avejera Udaeta

Nuestras sociedades están atravesadas por diversas desigualdades entre hombres y mujeres, y los estereotipos de género son una de las manifestaciones de tales inequidades. En lo que respecta a la relación de las mujeres con el dinero, estos estereotipos las muestran como “gastadoras”, como compradoras compulsivas o como personas que invierten sus ingresos económicos en ropa, maquillaje y accesorios. Además de incurrir en generalizaciones que invisibilizan realidades complejas y diversas, los estereotipos suelen ser, en esencia, falsos. En efecto, diferentes estudios a nivel mundial muestran que las mujeres invierten la gran mayoría de sus recursos (hasta un 90%) en sus hogares y familias –alimentación, educación y salud, por ejemplo–, a diferencia de los hombres, que destinan entre el 30 y el 40% de su dinero a estos fines¹.



Estos datos pueden analizarse desde diferentes puntos de vista. Sin embargo, lo que tales cifras no explicitan es que, con frecuencia, dicho gasto no se realiza en libertad, es decir que está condicionado. Dicho en otros términos, las mujeres no siempre tienen real autonomía para definir en qué se gasta el dinero; son sus parejas las que concentran tales decisiones, lo que las sitúa en una posición de vulnerabilidad y dificulta el ejercicio pleno de sus derechos. Esta

es una de las maneras en que se expresa la violencia económica y patrimonial.

De acuerdo con ONU Mujeres, la violencia económica “Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela”². En Bolivia, la Ley N° 348, Ley para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, define la violencia

1 Véase: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/12/06/en-que-gastan-mujeres-y-hombres-sus-ingresos-economicos>; <http://www.fao.org/news/story/es/item/461111/icode/>; <http://www.fao.org/in-action/women-dairy-farmers-reinvest-income-to-support-their-fa>

milies/es/; <https://www.oecd.org/dac/gender-development/42401153.pdf>

2 Véase: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

patrimonial y económica como “toda acción u omisión que, al afectar los bienes propios y/o ganancias de la mujer, ocasiona daño o menoscabo de su patrimonio, valores o recursos; controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o la priva de los medios indispensables para vivir” (art. 7).

La construcción social patriarcal, asentada en factores como la división sexual del trabajo, hace que el hombre sea identificado como el proveedor, como el generador de recursos familiares y, por tanto, como quien decide los gastos. Así, el dinero se constituye en una fuente de poder, y también de opresión. Esta situación puede ocurrir aunque la mujer genere sus propios recursos o contribuya a los ingresos familiares.

La violencia económica o patrimonial está frecuentemente naturalizada e invisibilizada, lo que

quiere decir que, tanto agresores como víctimas –o incluso autoridades y funcionarios/as estatales que deben combatirla– no la reconocen como tal. Además, suele estar estrechamente vinculada con otros tipos de violencia (simbólica, psicológica, sexual, física, entre otras posibles), manifestándose de manera conjunta.

En este contexto resulta urgente, como primera tarea, visibilizar este tipo de violencia, generando datos y promoviendo investigaciones en torno a la misma. En Bolivia ya se cuenta con algunas cifras provenientes de fuentes como los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM), que es necesario ampliar, analizar y difundir. Dichas cifras constituyen en una base indispensable para implementar políticas públicas orientadas a prevenir, combatir, sancionar y reparar este tipo de violencia que, hoy por hoy, se esconde en miles de hogares de nuestro país.

Autobiografía

Dalila García Ramírez

Soy Dalila García Ramírez. Nací el 21 de abril de 1981 y soy la segunda de cuatro hermanos. Mi hermana mayor es licenciada en enfermería, yo soy técnico medio en enfermería, la tercera hermana es médico y el último es varón y todavía no estudió ninguna carrera.

Mi infancia fue muy linda. Me crié con mi abuela, que también es enfermera. Trabajamos haciendo pan para abastecer al barrio desde que tengo uso de razón. Tengo esos buenos recuerdos; mi abuela siempre nos inculcó trabajar, ganarnos el pan de cada día para salir adelante y luchar por lo que uno quiere. Estudié primaria en la escuela Mariano Baptista y la secundaria en el colegio Antonio Vaca Díez, de donde salí bachiller. Me casé los 19 años y soy madre de dos hijos; uno está en el segundo año de Psicología y mi hija de diez años es una niña con capacidades diferentes; nació con problemas cardíacos porque tiene el síndrome de Cornelia de Lange. Gracias a esta situación he sacado fuerzas y aprendí a luchar. Como mencioné,



actualmente soy técnico medio en enfermería, pero fui maestra en el año 2005 y también fui directora de una unidad educativa. Abandoné el magisterio para cuidar de mi padre, que padecía cáncer, y para ayudar a mi madre.

El año 2007 ingresé a trabajar en el sector de salud como secretaria, hice tres años para la licenciatura en enfermería, pero no concluí. Esos tres años me permiten trabajar como personal de apoyo, y fui adquiriendo más experiencia en el área. Con la enfermedad de mi hija, pasé mucho tiempo entre médicos y el hospital, luchando por su vida, y gracias a los compañeros del sindicato del hospital –que me brindan total apoyo total para que no me retiren–, comencé a conocer el sindicalismo.

Después de un tiempo, en 2012 ingresé al sindicato como secretaria de Hacienda. Luego de una gestión comencé a pelear con el administrador y el director por los abusos constantes contra los compañerxs que había en el hospital. Fui adquiriendo

conocimiento y en una asamblea de los trabajorxs en salud me eligieron como delegada al congreso de la COD. Me designaron por pelear sin tener miedo y por enfrentarme a todo. En el congreso, los ejecutivos de aquella época era el compañero Juan Carlos Vaca y Simón Melena.

El año 2015 participé en el XVI congreso de la Central Obrera Departamental de Pando como secretaria general, la segunda cabeza, aunque no sabía mucho cuál sería mi trabajo, pero poco a poco fui adquiriendo conocimiento. Fue un cambio total, ya que teníamos que ver los problemas de todos los sectores, no solo del sector salud, y fui ganado experiencia. En esos dos años hice mucha amistad con el compañero Guido Mitma, secretario ejecutivo de la COB, que nos dio un apoyo rotundo a la COD Pando y nos dio a conocer. Ya participábamos más en los congresos de la COB, y Pando fue escuchado. Participamos en capacitaciones de la OIT gracias al cc Jaime Quispe, que en aquel tiempo era secretario de Relaciones Internacionales y nos apoyó bastante.

En el XVII Congreso de la COD Pando me volvieron a elegir como secretaria general, junto con el compañero Edgar Zeballos, del sector fabril, como ejecutivo para la gestión 2017-2019. Esto se debió a todo el trabajo que realicé apoyando a los sectores, atendiendo sus demandas laborales, apoyando en el tema social orgánico, lo que me permitió ganarme su confianza. Es cuando se dio el silencio sindical decretado por la COB, que nos amplía el mandato. La COD siempre busca evitar que se mezcle el sindicalismo con la política partidaria, por eso la

experiencia con el compañero Zeballos fue negativa; a partir de su gestión las organizaciones ya no veían a la COD como defensora de los trabajadores, sino inclinada a la política. Zeballos no aguantó la presión, entró en depresión y renunció en enero de 2020. Asumo el cargo ejecutivo porque me correspondía, inicialmente por tres meses, hasta llamar a un nuevo congreso.

Es un hecho histórico que una mujer asuma la dirigencia de la COD Pando. Además, de acuerdo al estatuto, no hubiera podido porque pertenezco a la clase media, y solo alguien de la clase proletaria puede encabezar la COD. Llegó la pandemia en marzo de ese año, y empezó mi lucha por la falta de condiciones de nuestro sistema de salud. Me tocó la peor parte: luchar por la salud de todo un departamento. Gracias a Dios, pude enfrentarlo. Logramos también que la COD vuelva a reivindicar la lucha de la clase trabajadora y no responda a un color político, gracias al apoyo de todo mi equipo, mi directiva y la prensa, que estaba a la expectativa de lo que hacía la COD Pando. Esto fue aplaudido por todas las organizaciones.

Pero no todo es color de rosa, y menos aún en un mundo machista y cuando hay intereses de por medio. En este XVIII Congreso ya no estoy en la directiva: el estatuto impide estar dos veces en el cargo de secretaria general, y además había estado un año como ejecutiva. Y como la mayoría son varones, no les gusta que una mujer tome el mando: esa es la barrera más grande que debemos seguir enfrentado.

TRABAJO EN PANDEMIA
MUJERES SINDICALISTAS
CONTRA LA PRECARIZACIÓN DE LA VIDA

FESMINISMOS

BRASIL: LURA MELO
 URUGUAY: TAMARA GARCÍA
 PANAMA: KATRA KEECE
 ARGENTINA: TANIA RODRÍGUEZ

CONVERSATORIO VIRTUAL
 @FESMINISMOS f LIVE ZOOM

17^{HRS} (PANAMA/MEXICO/PERU)
 18^{HRS} (CHILE/BOLIVIA/CUBA)
 19^{HRS} (ARGENTINA/URUGUAY/BRASIL)

Conflicto laboral trabajadores de AASANA

Reseña histórica creación de AASANA

La Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (AASANA) fue creada mediante Decreto Supremo 08019 del 21 de junio de 1968, elevado a rango de Ley de la República, Ley 412, el 16 de octubre de 1968. Igualmente, según Ley 12965 del 15 de octubre de 1975, AASANA es una institución pública descentralizada con personalidad jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, constituida por bienes, fondos públicos y otras contribuciones.

Objetivo de AASANA

Proporcionar los servicios conforme a la Reglamentación Aeronáutica Boliviana de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) y los lineamientos de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI).

Su misión es prestar servicios de control y protección a la navegación aérea en todo el espacio aéreo nacional, y administrar los aeropuertos bajo conceptos y normas de calidad que garanticen la seguridad aérea, contribuyendo al desarrollo e integración del país.

Antecedentes

Es en ese sentido que los trabajadores de AASANA, como muchos sectores del país, demandan del Gobierno central la atención a sus principales necesidades y el respeto a sus derechos laborales y constitucionales. Y es que, debido a la mala administración de las autoridades de turno, esta institución atraviesa una baja en su economía. Es deber del Estado darle una pronta solución al problema en cuestión.

El conflicto surge a raíz de que el ingeniero Ronny Alexander Balderrama, director ejecutivo, en un total y franco desconocimiento de la Constitución Política del Estado, de la Ley General del Trabajo y del Reglamento Interno de esta institución, pretende cambiar el régimen laboral de AASANA para aplicar la Ley 2027. En sus 53 años de vida institucional y servicio al pueblo boliviano, la institución nunca estuvo bajo esa normativa



porque todo su accionar se enmarca en la Ley General del Trabajo. Además, ha incumplido con el pago de salarios y horas extraordinarias, tanto en el área técnica como en la administrativa.

A ello se suma que, con la llegada de la pandemia de covid-19 al país, se han interrumpido temporalmente los vuelos comerciales internos en los aeropuertos administrados por AASANA, y se ha restringido el espacio aéreo para las líneas aéreas extranjeras que, en situación normal, surcan el cielo boliviano cada día. Cabe puntualizar que, a pesar de la pandemia, los aeropuertos prestaron servicios de atención a vuelos oficiales, vuelos ambulancia y vuelos de evacuación de pasajeros nacionales e internacionales.

Ante la negativa de la máxima autoridad ejecutiva de buscar una salida favorable a la clase

trabajadora del sector, la dirigencia nacional del sindicato de AASANA se vio obligada a sacar a sus afiliados a las calles, pidiendo el cambio de esta autoridad.

AASANA es una entidad dependiente del Estado boliviano, que funciona con normativas nacionales e internacionales, y cuyo órgano rector es el Ministerio de Obras Públicas y Vivienda; sin embargo, ni este Ministerio ni el Estado en general hacen nada para coadyuvar a su buen funcionamiento.

Es tarea de la actual administración de gobierno velar por el buen vivir de todos los trabajadores del país; en este caso particular, por el trabajo que desempeña AASANA integrando a todos los bolivianos. Podemos decir que NUESTRO PARAGUAS ES LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y NUESTRO LEMA ES: SIN AASANA NO HAY AVIACIÓN CIVIL.

Pronunciamiento

30 de marzo día de las trabajadoras asalariadas del hogar (Ley 181 de 25 de octubre de 2011)

La Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), con todos sus sindicatos departamentales en pleno, nos dirigimos a las autoridades nacionales y a la opinión pública en general para hacer conocer lo siguiente:

1. Que desde hace 18 años nuestro sector viene luchando por tener un seguro de salud, un derecho reconocido a todo trabajador y trabajadora según la legislación laboral en nuestro país y el Convenio 189 de la OIT.
2. Que desde la aparición de la pandemia de covid-19 y, sobre todo, de las medidas de cuarentena y otras de bioseguridad, el sector de las trabajadoras del hogar ha visto vulnerarse todos sus derechos laborales, con despidos sin previo aviso, el alargue de las horas laborales, el aumento de la carga laboral, el encapsulamiento obligatorio en la fuente laboral, la falta del pago de salarios, el cargar la cuarentena a cuenta de vacaciones, la falta del cumplimiento de beneficios sociales y la desprotección de la salud.

Por tanto, demandamos de las autoridades nacionales:

1. Respetar la legislación nacional y los convenios internacionales, en que se reconoce el trabajo asalariado del hogar con los mismos derechos y obligaciones de cualquier otro trabajado, decretando el seguro de salud para las trabajadoras asalariadas del hogar en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT.
2. Hacer cumplir los derechos laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar, como rige en cualquier relación contractual entre empleador y trabajadora.
3. Ratificar el Convenio 190 de la OIT, para la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Es dado a conocer en la ciudad de La Paz, a los veinticinco días del mes de marzo del año dos mil veintiuno.

Aliadas por un mundo del trabajo sin violencia ni acoso hacia las mujeres: “plataforma contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo”

Gabriela Nayra Prudencio Veliz

Responsable Legal Laboral – Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza
Miembro de la Plataforma contra la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo

La violencia y el acoso laboral son fenómenos que hoy por hoy afectan con más fuerza la vida de las mujeres, aunque esto no signifique que en otros tiempos no hayan existido. El pasado 8 de marzo conmemoramos un año más de la lucha de las mujeres por la igualdad laboral, por un trabajo decente que dé lugar al reconocimiento y al ejercicio efectivo de sus derechos y por cero tolerancia a la violencia contra la mujer trabajadora, en una sociedad donde el machismo todavía impregna las estructuras sindicales, así como el sector público, privado y cuenta propia.

Ante esta alarmante realidad, en 2019 se conformó la Plataforma contra la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, que hoy cuenta con diez miembros como resultado de un encuentro de organizaciones sociales, activistas, trabajadoras organizadas, personas con discapacidad, ONG e instituciones comprometidas a trabajar de manera conjunta por un objetivo en común: “Alto a la violencia de género en el trabajo”. La Plataforma busca promover la formulación de propuestas y acciones para la incidencia y exigencia a partir de la prevención, atención y sanción ante actos de violencia en los espacios laborales.

La Plataforma se ha unido a campañas globales involucradas con la temática y, de manera muy comprometida, acompañó el proceso de aprobación del Convenio 190 y su Recomendación 206, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que el 21 de junio de 2019 se constituyó en el primer instrumento internacional que marca una línea para la construcción de normativa en cada país que ponga fin y erradique la violencia en el trabajo. Si bien este primer acompañamiento es un gran logro para el mundo del trabajo y, desde luego, para la Plataforma, los desafíos y oportunidades se marcaron con mayor claridad. La generación de espacios y el debate público sobre el acoso y violencia laboral han sido prioritarios en el trabajo

desarrollado desde 2019 en busca de la Ratificación del Convenio 190 en nuestro territorio, alcanzado así un carácter vinculante.

El trabajo conjunto y el compromiso por el logro de nuestros objetivos nos han permitido reunir en más de una ocasión a más de un centenar de mujeres trabajadoras representantes de distintos sectores laborales, pues consideramos que la adecuada socialización de información permite la adecuada exigibilidad de mejores condiciones laborales. Gratamente, muchas mujeres han transmitido la información a sus compañeras y compañeros de trabajo. Estos espacios permitieron que trabajadoras rompan el silencio y se animen a contar sus historias y mostrar las cicatrices emocionales que este flagelo les causa y cómo afecta a sus vidas, su trabajo, su hogar y la sociedad.

Fuimos testigos de pronunciamientos de mujeres sindicalizadas que develan la urgente necesidad de contar con una normativa contra el acoso y violencia laboral, que aporte a reducir las brechas de género y las desigualdades que, en medio de una pandemia mundial, han crecido día a día. Las alianzas y la participación de expertos en foros, seminarios, encuentros con especialistas de la OIT, la CEPAL, profesionales de centros de investigación de la academia y universidades de Bolivia, así como el poder compartir las experiencias de otros sindicatos de trabajadoras y trabajadores –como los de Uruguay–, nos han permitido consolidar y reafirmar que nuestro trabajo busca un fin colectivo. Asimismo, que articulando nuestros discursos, generando conocimientos y recuperando buenas prácticas, seguimos el camino para incidir en política pública, para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

El contexto actual, como a todas y todos, nos obligó como miembros de la Plataforma a replantear y adaptarnos a una nueva forma de promover la participación de mujeres y organizaciones

sociales, sindicatos e instituciones públicas y privadas, sensibilizadas con esta problemática dentro el ámbito laboral, sin bajar los brazos en el camino que aún nos queda por recorrer. Debemos seguir sensibilizando, formando, orientando y logrando el compromiso de los actores estatales para alcanzar una cultura integral de trabajo libre de violencia y acoso, que sea el resultado de una construcción y participación colectiva de la sociedad en su conjunto.

La Plataforma contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo es un espacio abierto a la sociedad. Esperamos alcanzar cada meta trazada, superar cada desafío y fortalecer el diálogo con diferentes sectores que asuman la consigna y se sumen a la causa que nos llevó a generar esta alianza. Confiamos que el día de mañana, cuando tú accedas a un trabajo, este sea un espacio laboral digno, con protección social, equidad de género y respeto, y que esté libre de acoso y violencia laboral.



Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas



Nombres de las responsables de este número: Nelly Salgueiro y Jacqueline Espada.

Celulares: 76745404 - 71505087 - 72593911

Email: redmujeres55@hotmail.com

Ilustradora: Adriana García Herbas