



Red de *Mujeres*  
Trabajadoras y Sindicalistas

# GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Año XIV • La Paz-Bolivia • Boletín N°. 28 - Septiembre de 2021

## Contenido

- Impacto de la cuarentena en el trabajo de las mujeres mineras / 2
- Aparato productivo en Bolivia y calidad del empleo / 3
- La calidad del empleo en Bolivia entre la crisis y la pandemia / 4
- Desafíos del sindicalismo en una mirada joven / 6
- Tecnologías y los desafíos para la formación sindical / 7
- Áreas protegidas en Bolivia: la importancia de su preservación para el bien común / 8
- Violencia de género y desafíos de la ley 348 / 11
- Violencia sindical / 13
- Ley 243 contra el acoso y violencia política hacia las mujeres / 13
- Desafíos de una mujer joven en la política / 15
- No se dibujar / 16
- Las desigualdades salariales aún prevalecen / 18
- Autonomía económica de las mujeres / 19
- Autobiografía Fidelia Margarita Veneros / 20
- Maternidades disidentes / 23
- Sobre llovido Mojado / 24
- Otros

## Editorial

**A** dos años de la Pandemia del COVID – 19 el derecho a un trabajo digno tal como establece la Constitución Política del Estado hoy más que nunca representa solo una aspiración porque el confinamiento nos dejó secuelas muy graves en los diferentes ámbitos social, económico, político y sindical, ante la crítica situación ya existente de la calidad del trabajo y del empleo en Bolivia, la inestabilidad laboral la alta informalidad, el creciente subempleo y el retroceso en el respeto y ejercicio pleno de los derechos laborales.

La crisis sanitaria ha cambiado nuestras vidas porque hoy más que nunca vivimos mayor precarización y flexibilización laboral, mayor explotación de las/os trabajadoras y despidos masivos, en los diferentes sectores laborales, empresarios e instituciones del estado que no cumplen con el pago de los salarios por varios meses.

Otro problema social que se suma a los ya existentes es la violencia de género contra las mujeres lo que constituye un problema social, en un sistema patriarcal donde la sociedad reproduce todos los constructos culturales y sociales como medio de control, dominación, sometimiento, castigo y disciplina a las mujeres, ante un círculo extremo de violencia en el que muchas mujeres no logran salir a tiempo a pesar de haber presentado la denuncia a su agresor.

Ante este flagelo estructural es imprescindible la autonomía económica de las mujeres, la democratización de las tareas de cuidado que tiene que ver con el uso del tiempo, la creación de guarderías, para generar mayores oportunidades económicas y disponer libremente de recursos propios, activos, bienes de consumo, acceso a la tierra a la tecnología y capacitación, para combatir la pobreza y ejercer su derecho a la igualdad de oportunidades, por eso es importante la participación sindical de las mujeres en el nivel de toma de decisiones.

**!!! ESTA EN MANOS DE LA CLASE  
TRABAJADORA QUE ESTE FUTURO CAMBIE!!!**

# Impacto de la cuarentena en el trabajo de las mujeres mineras

Tania Copa Velasco

Secretaria de Defensa Sindical de la Central Obrera Departamental de Oruro

La Empresa Minera Huanuni (EMH) se encuentra establecida en el distrito del mismo nombre y es la capital del estaño boliviano, está ubicada al sudeste de la ciudad de Oruro, a 42 kilómetros de carretera asfaltada, con una altitud de 3.957 metros sobre el nivel del mar.

La mina de estaño más grande de Sudamérica explota y concentra mineral de alta y baja ley que es comercializado a la Empresa Metalúrgica Vinto. Cuenta con más de 3.000 empleados, tanto en interior como en exterior mina, de los cuales, 220 son compañeras trabajadoras regulares, distribuidas en las diferentes secciones de la parte externa.

Aunque el gobierno central declaró emergencia sanitaria nacional y cuarentena general en todo el territorio, mediante Decreto N° 4196, en marzo del 2020, la EMH trabajó con normalidad en sus actividades productivas, para evitar el incremento del “juqueo” o robo de mineral, que representa un cuantioso daño económico a la Estatal, de esta forma, el aislamiento no se cumplió los primeros meses.

Sin embargo, ante el incremento de casos en el distrito minero de Huanuni y en cumplimiento a decretos nacionales, departamentales y municipales, la empresa paralizó sus actividades productivas por 60 días, lo que afectó a todo el sistema económico y de negocios que se generan a su alrededor. Además, ante el constante “juqueo” la dirección sindical organizó a las secciones para el resguardo correspondiente de nuestro ya-



cimiento del cual también fuimos parte las compañeras.

La cuarentena provocó una crisis sanitaria y un fuerte impacto en diferentes sectores de la economía, así como en el sector minero. A raíz de la paralización de actividades productivas, la EMH registró un déficit de al menos 15 millones de dólares, además sin posibilidad de comercializar sus concentrados de manera libre, lo cual generó muchas deudas con las AFP's, el Seguro de Sa-

lud, los proveedores, servicios básicos y hasta el personal de seguridad de la empresa.

No habiendo obtenido ingresos económicos, se puso en riesgo la estabilidad laboral de las y los trabajadores. Sin embargo se continúa con el trabajo cotidiano de producción, con todos los protocolos de bioseguridad, poniendo en riesgo la salud de los mismos, sus familias y la población en general.

Las trabajadoras no gozamos de los beneficios económicos (bonos Canasta Familiar y el Bono Universal) que el gobierno transitorio otorgó, somos aportantes al sistema de seguridad social. Tuvimos que subsistir con las provisiones almacenadas y en muchos casos con ayudas que nos brindaron a nivel municipio (banderitas blancas).

Los comerciantes se aprovecharon de la coyuntura, con la oferta y demanda, elevando el costo de los productos de primera necesidad y los medicamentos sin consideración.

Las compañeras de la Minera Huanuni desempeñamos labores en diferentes áreas, algunas en el servicio y muchas en el productivo, lo cual

imposibilitó el trabajo desde casa, como ocurrió en otros rubros; Si nosotras no producimos o aportamos a la producción, no tenemos sueldos; Las restricciones no impidieron que acudamos a nuestros puestos de trabajo, incluso con el riesgo de contraer el virus y/o contagiar a nuestras familias. Y además, hubo una alta demanda en la atención hospitalaria.

En los tiempos de pandemia, como en todo sector laboral, las mujeres trabajadoras tuvimos que enfrentar muchas dificultades psicológicas, asimismo, muchas compañeras y compañeros se fueron a la presencia del Señor.

Por otro lado, la crisis por el COVID 19 generó el cierre de los establecimientos educativos a nivel mundial, provocando una sobre carga laboral a las compañeras, que en su mayoría son viudas, divorciadas o madres solteras que cum-

plen la doble función de padre y madre. Además del trabajo, que provoca desgaste físico y mental, se sumó el apoyo a nuestros hijos con sus tareas escolares y otros aspectos de cuidado.

A la fecha, la Estatal minera desarrolla con total normalidad sus actividades productivas y gradualmente se va reponiendo económicamente de las deudas que nos generó la pandemia. Gracias a Dios el elevado precio internacional del estaño cotiza en 15.76 %, aspecto que beneficia de gran manera a la EMH, a las y los trabajadores y la población en su conjunto.

En el ámbito de la salud, la llegada de las vacunas es un paso importante para respaldar el trabajo en todos los sectores laborales. Y como trabajadoras mineras no tenemos que bajar la guardia.

Invierno del 2021

---

## Aparato productivo en Bolivia y calidad del empleo

---

*Olga Hurtado Castro*

Responsable de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia (RMTSB),  
Ex dirigente del Magisterio Urbano Potosino

**E**l aparato productivo es el conjunto de recursos, tecnologías, organización e instrumentos con los que cuenta un país para el desarrollo de bienes y servicios. En otras palabras, incluye todos los insumos y medios utilizados en las distintas actividades económicas.

Cabe precisar que el aparato productivo no solo incluye a empresas, sino a entidades sin fines de lucro e individuos que producen mercancías. Esto, con el fin de satisfacer tanto la demanda local, como la demanda externa.



En este sentido, la calidad de empleo configura una perspectiva más amplia y con mayor capacidad de comprensión en la realidad de este aspecto. Hasta ahora existe una ausencia en la medición de los impactos en la calidad del empleo que cada ciudad tiene, es una dimensión importante en las sociedades industriales. Y las desigualdades en las relaciones laborales han llamado la atención de sociólogos y economistas interesados en los mercados de trabajo.

Usualmente se determina un trabajo de buena calidad si presenta las siguientes características: Son de jornada completa, se rigen por

contrato de tiempo indeterminado y los trabajadores se encuentran protegidos por la legislación laboral.

Como contraparte, podría definirse a los trabajos de mala calidad como aquellos que no cumplen con alguno de los atributos señalados. A este tipo de empleos también se los llama precarios.

El trabajo es un conjunto de esfuerzos que realizan los hombres y mujeres en el espacio público pero también en el espacio privado; Las actividades remuneradas y no remuneradas dirigidas a la producción de bienes y servicios, dentro y fuera del hogar, constituyen los aspectos necesarios para la reproducción cotidiana y el desarrollo de la sociedad.

En Bolivia, cada día existen más mujeres en el mundo del trabajo remunerado, sin hacer de lado las labores tradicionales, que les han sido asignadas a través de procesos culturales que establecen roles femenino y masculino, en la

sociedad aun patriarcal. Esta incorporación se traduce en un aporte a la economía nacional, reflejado en su crecimiento.

Del mismo modo, sus tareas del cuidado, permiten abaratar el costo de la fuerza de trabajo para el capital. Es decir, aun cuando las mujeres se dediquen exclusivamente al hogar, no significa que no realicen un aporte económico, pues con su actividad también hacen posible la salida de otros miembros de su familia al mercado profesional; Por lo tanto, sus funciones domésticas contribuyen indirectamente a la acumulación de capital y en contextos con alto grado de explotación laboral.

Será importante mirar al desarrollo productivo con un enfoque de género, tratando de reducir la dependencia de la materia prima y promover la diversificación productiva para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres del país. Será importante y urgente referirse al desarrollo sostenible y sustentable, cuidando en gran medida nuestro medio ambiente.

---

## La calidad del empleo en Bolivia entre la crisis y la pandemia

---

*Bruno Rojas Callejas*

Sociólogo, trabajó en calidad de investigador en el CEDLA por más de 24 años.

**E**l desastre sanitario, provocado por la pandemia del COVID-19, derivó en una crisis económica que llevó a extremos la ya difícil situación de la calidad del trabajo y del empleo existente en Bolivia.

La mala calidad de los empleos de gran parte de la población ocupada; la elevada inestabilidad; la alta informalidad, que cobija en mayor número a empleos precarios extremos; el creciente subempleo; y el retroceso en el respeto y ejercicio de los derechos laborales, se profundizaron con la pandemia, develando que en el futuro serán problemas sociales centrales muy complicados de resolver, mucho más si

la clase dominante en Bolivia continúa apostando al extractivismo, a la agroexportación y a la depredación de la tierra y de los recursos naturales.

### *Crisis estructural del empleo*

Antes de la pandemia, Bolivia ya vivía una crisis del empleo expresada en un deterioro creciente de las condiciones laborales de los asalariados y de las fuentes de trabajo de personas independientes.

Desde los gobiernos neoliberales de los años 80 del pasado siglo, hasta el largo periodo del Movimiento al Socialismo, las fuentes laborales fueron precarizándose, hasta afectar a alrededor

de 90 de cada 100 personas de la población total ocupada, actualmente.

La flexibilización laboral reinante por más de 35 años, la sobrexplotación de los trabajadores y el sostenido incremento de la informalidad, incidieron para que la precariedad laboral se instale definitivamente en el mundo del trabajo en Bolivia.

Como puede observarse en el cuadro siguiente, en el período 2014 – 2019, fue predominante la existencia de ocupados y ocupadas con empleos precarios moderados y extremos, abarcando entre el 90 y 95% del total de la población ocupada en el país. Esto significa que apenas entre 5 y 9 de cada 100 personas tenían un empleo no precario, es decir, un empleo y trabajo de calidad.

Un empleo de calidad es aquel estable o permanente, con ingresos laborales que por lo menos alcancen para cubrir la canasta alimentaria de una familia tipo de cinco personas y tenga acceso a la seguridad social.

Lo preocupante es que la proporción de ocupados con empleos precarios extremos, abarca a la mayoría de la población total que contaba con una fuente de trabajo: entre 62 y 67 de cada 100 ocupados eran eventuales o temporales, con ingresos que no alcanzaban para pagar la alimentación y carentes de seguridad social (seguro de salud y aportes al sistema de pensiones vigente).

Si bien en el período se registró una ligera disminución del porcentaje de ocupados con empleos de mala calidad, no significa una tendencia a la mejora de este aspecto: la pandemia dejó graves secuelas sociales en el empleo y el trabajo.

En 2019, según el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), el 69% de los ocupados en el sector formal y 97% del informal urbano tenían fuentes de trabajo con algún nivel de precariedad laboral o con precariedad extrema. En el caso de los jóvenes, 98 de cada 100 ocupados tenían empleos pobres. El mayor crecimiento y bonanza económica, experimentados en el país en los primeros años de la segunda década del presente siglo, no tuvieron impacto alguno en la mejora de la calidad del empleo.

### *Los duros embates de la pandemia*

La destrucción de empleos, por efecto del despido masivo en diversos sectores de la economía nacional, durante los meses de confinamiento social, determinados para enfrentar la pandemia y la gran inactividad laboral, generada por el cierre temporal de unidades económicas, ahondaron la inestabilidad y la pérdida de fuentes de ingresos de miles de trabajadores, y con ello, el deterioro mayúsculo de la calidad del empleo.

Según datos del CEDLA, la tasa de desempleo urbano abierto en 2020, año crítico de la pandemia, fue de 12%, equivalente a 481.112 personas desocupadas. Alcanzando casi el 25% en los jóvenes, una de las poblaciones más afectadas. Para el INE, en julio de 2020, mes pico de contagios del COVID-19, casi 700 mil personas quedaron inactivas y cesantes.

Muchos desocupados engrosaron el sector informal y con ello, incrementaron las fuentes de trabajo precarias extremas y de subempleo; que implicó la subutilización del tiempo y capacidades de las personas que “trabajaron” menos de 36 horas semanales y en actividades de baja calificación laboral, reeditando ingresos precarios. En 2019, según un reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 85 de cada 100 ocupados en el mundo urbano, se encontraban en el sector informal, porcentaje que se habría incrementado fácilmente debido a la pandemia.

Trabajadores asalariados denunciaron que durante la pandemia, además de los despidos masivos, los empresarios y entidades estatales incumplieron con el pago de salarios y de los beneficios sociales, por varios meses; reformularon los contratos laborales, en desmedro de los trabajadores; presionaron para la jubilación de los más antiguos, en un contexto donde el sistema de pensiones actual paga rentas bajas; y vulneraron varios derechos laborales individuales y colectivos. Estas acciones incidieron en la reducción de la calidad de los empleos en el país.

Debido a que la mejora de la calidad del empleo (trabajo digno según la Constitución Políti-

ca del Estado) no fue, ni es actualmente objetivo esencial de la política económica y social, en el futuro mediano y de largo plazo, Las bolivianas y

bolivianos continuarán sumidos en la más alta precariedad y desprotección laboral. Está en manos de la clase trabajadora, que este futuro cambie.

### EVOLUCIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN BOLIVIA 2014 - 2019

GRADO DE PRECARIEDAD	2014		2017		2019	
	No.	%	No.	%	No.	%
No precario	274.812	5,1	412.620	7,7	520.632	9,0
Precario moderado	1.487.865	27,6	1.532.647	28,5	1.682.587	29,2
Precario extremo	3.624.002	67,3	3.422.572	63,8	3.563.660	61,8
Total ocupados Bolivia	5.386.679	100,0	5.367.839	100,0	5.766.879	100,0

Fuente: EH-INE 2014, 2017, 2019. Elaboración propia con información procesada para CEDLA.

## Desafíos del sindicalismo en una mirada joven

*Maria Lised Torres Delgado*  
Trabajadora Fabril

Los sindicatos como actores del Diálogo Social, en representación de los trabajadores, tienen muchos retos ya que a raíz de la pandemia, hubo diversos cambios para estas organizaciones.

Estamos en una etapa donde el trabajador debe estar en constante capacitación y actualización sindical, para poder afrontar la situación, ya que uno de estos desafíos es “mantener las fuentes de trabajo”.

Al verse la situación económica afectada por esta coyuntura mundial, el trabajador debe adaptarse a los cambios laborales, que ésta conlleva; En estos momentos de mayor incertidumbre, es muy importante estrechar las alianzas y los vínculos entre opuestos sociales, en este caso particular la relación obrero – patronal, con el



objetivo de lograr una sociedad más justa.

Los “empleos del futuro” constituyen otro reto importante, esto se refiere a la desvinculación del lugar físico de la empresa, a partir del uso de las nuevas tecnologías.

La industria 4.0 es conocida como la cuarta revolución industrial, corresponde a una nueva forma de organizar los medios de producción de manera más eficiente, gracias a las tecnologías y la globalización; Este nuevo tipo

no se ajusta bien con el sindicalismo clásico.

La revolución tecnológica mejora la eficiencia gracias a la robótica, la digitalización y la inteligencia artificial. La población trabajadora teme perder sus empleos en los próximos años, debido a estos avances de automatización.

¿Cómo debe actuar el sindicalismo ante la revolución de la tecnología?

El sindicalismo debe implementar las tecnologías para facilitar la resolución de muchos conflictos, ya que es mucho más sencillo organizar asambleas desde la comodidad de nuestras casas, con lo que existe mayor número de participantes.

El trabajador debe estar en constante capacitación para no ser reemplazado y poder

ayudar en otras actividades fuera de las que realiza.

De igual modo, estar siempre capacitado y actualizado en cuanto a sus derechos, porque el sindicalismo es fundamental para la productividad y para la nivelación en las desigualdades.

---

## Tecnologías y los desafíos para la formación sindical

---

*Lic. Jorge Eudal Menduiña Carvajal*

Secretario de Capacitación Sindical de la Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB)

La Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB) es una organización sindical que representa a los maestros y maestras rurales del país, fue creada el año 1952, luego de la aprobación de la Ley de Reforma Agraria, que entregó las tierras de los feudales al campesinado, provocando la expansión de las comunidades y por ende, de las escuelas rurales en todo el país.

Desde entonces, nuestra organización nacional empezó a planificar diferentes reuniones de coordinación con delegados de todos los departamentos y regiones del país, para poder dar a conocer sus características, objetivos y fines. Posteriormente, se empezaron a realizar los talleres de capacitación para formar maestros con visión de lucha y trabajo sindical, basado en la lealtad para con sus colegas de base.

Hasta la fecha, se viene trabajando por las diferentes reivindicaciones a nivel nacional, siempre velando por los intereses y el bien común de cada uno de nuestros afiliados del país.

### ***Desafíos para la Formación Sindical***



CONMERB vino desarrollando los talleres de capacitación en las diferentes federaciones, departamentales y regionales del país de manera presencial, hasta que en marzo de la gestión pasada, se presentó la pandemia del COVID 19 que obligó a suspender las clases y todos los eventos pedagógicos sindicales por la restricción, cuarentenas y encapsulamientos a nivel nacional.

Desde ese momento, el trabajo de capacitación tuvo que trazarse nuevos desafíos y cambios radicales para proseguir con la formación de líderes en la parte sindical.

Consecuentemente, el mundo ha experimentado grandes y rápidos cambios, más que nunca es necesario que todos nos preparemos y capacitemos para actuar de la mejor manera ante los desafíos que plantean estas transformaciones. Para la resiliencia y el avance del movimiento sindical en este contexto, es de suma importancia que las y los líderes desarrollen sus capacidades de análisis, articulación, creatividad y especialmente, innovación.

A partir de ese momento, se gestionó la compra de equipos y herramientas tecnológicas (pla-

taforma y página web) para el desarrollo de los talleres de capacitación sindical. Asimismo, se organizó un equipo de trabajo virtual nacional, con representantes departamentales encargados de la coordinación de los grupos de trabajo, en cada uno de los distritos.

Después de la conformación del equipo nacional, se realizó la primera reunión donde organizamos los diferentes talleres departamentales, bajo un cronograma y los aspectos que se tratarían en cada uno de los eventos virtuales.

La gestión 2020 fue primordial para desarrollar un cambio con los talleres de capacitación sindical. Es importante resaltar que hubo una repuesta pronta y oportuna, adaptándonos a esta nueva modalidad de trabajo y la predisposición de los diferentes líderes sindicales departamentales y regionales; Sin lugar a dudas, esto es un compromiso constante de formación sindical a todos los representantes, por la lucha de mejores reivindicaciones para nuestro sector.

---

## Áreas protegidas en Bolivia: la importancia de su preservación para el bien común

---

*Ruth Alipaz*  
Activista Bolivia

Más allá que desde las más altas esferas de la administración estatal del 2006 al 2019, le haya atribuido al “imperio” la idea de establecer Áreas Protegidas en Bolivia (1); a inicios de la creación del *Área Natural de Manejo Integrado y Parque Nacional Madidi*, nuestra percepción como pueblos indígenas y comunidades locales, que vivíamos dentro o en la zona de influencia, era que el gobierno nos imponía este concepto, con nuevas reglas que cambiaban nuestras formas de vivir, en los suelos de dominio ancestral.

Resulta innegable que en los últimos 15 años, como nunca antes, las Áreas Protegidas en Bolivia han estado bajo la amenaza de total destrucción, por el saqueo de los recursos naturales renovables y no renovables, paradójicamente no por los “gringos”, sino por grupos políticos afines al partido gobernante, en asociación con



ciudadanos chinos, colombianos, grandes empresas mineras auríferas nacionales, cooperativas, etc. Todos ellos amparados por leyes y decretos; como la discriminadora y nefasta Ley 535 de Minería y Metalurgia, aprobada en 2014 (2), además de otras normas incendiarias, petroleras y des-protectoras de esos territorios.

Pero antes de explicar las amenazas concretas y los atentados que ya están en curso, conviene enumerar algunas funciones que cumplen las Áreas Protegidas para la población local, el país y el mundo:

**Primero:** Con el pasar de los años, los pueblos indígenas y comunidades locales hemos entendido, entre otras cosas, que nos ayudaba a proteger nuestra existencia. Así mismo a nuestros hermanos No Contactados, como patrimonio cultural vivo: danzas, música, conocimientos, saberes, técnicas, tecnologías propias, medicina

tradicional, historias, leyendas, creencias, espiritualidad, agricultura; que en suma, son nuestros sistemas sociales, culturales, económicos, de justicia, etc.

**Segundo:** También nos ayudaba a cuidar nuestros territorios intrínsecamente ligados a nuestra existencia: lugares de cacería y pesca, espacios sagrados, sitios de recolección de frutos y materiales de construcción, terrenos para nuestra agricultura; definidos en base a planes y conocimientos de los abuelos para la continuidad y cuidado de los recursos destinados a nuestra descendencia.

**Tercero:** Resguardaban, como dicen científicamente, ecosistemas únicos y frágiles, donde todas las formas de vida aun no estudiadas por la ciencia, se mantenían intactas, porque nosotros las habíamos cuidado; y que a partir de convertirse en Áreas Protegidas, su protección y preservación, como responsabilidad del Estado, estaba garantizada por la legislación boliviana.

**Cuarto:** De la misma forma, conservaban los ríos y sus aguas para que sigamos transitando libremente; lagos, lagunas, vertientes de agua dulce y todos los seres que en ellos existen: peces, anfibios, lagartos, tortugas, etc. Los ríos son nuestros recursos para actividades sostenibles como el turismo, son fuente de alimento y son reservas de vida o tesoros de lo único natural y de valor que podemos guardar para las generaciones futuras.

**Quinto:** Protegían los suelos, bosques, semillas, frutos, flores, plantas (aromáticas, medicinales y sagradas), aves, mariposas, abejas, reptiles, mamíferos terrestres, etc., que constituyen la tecnología gratuita que cumple las funciones vitales de: limpiar el aire, para todo ser vivo que respira oxígeno; y fabricar nubes para generar lluvias, que riegan las áridas tierras de Los Andes, posibilitando la agricultura tanto en tierras altas como en la Amazonía, cuya producción es consumida por humanos y animales domésticos.

Si existe alguien, viva donde viva, que piense que las Áreas Protegidas no le sirven, o que no necesita de las lluvias, del agua, del oxígeno,



de los suelos donde se reproduce y se regenera la vida de manera constante: no es un ser vivo con conciencia de lo que requiere para su propia existencia.

Si como población, no somos conscientes que la destrucción de las Áreas Protegidas nos despoja de lo más esencial para vivir (el aire que respiramos, el agua que bebemos, los alimentos que nos nutren), este hecho se refleja en el afán destructivo y la aceptación pasiva de políticas económicas extractivistas, que van en contra de todas las formas de vida.

Estas actividades extractivistas nos están quitando la vida aceleradamente, para satisfacer codicias insaciables de unos cuantos, de la siguiente forma:

- Exploraciones y explotaciones petroleras en el Parque Nacional ANMI Aguaragüe, que ya han contaminado todas las fuentes de agua y suelos; han destruido serranías y bosques; dejando sin agua a comunidades del Chaco, que están empobrecidas y dependientes de una cisterna, que a voluntad de las empresas petroleras, les proveen raciones de agua, quitándoles toda dignidad y soberanía en su territorio.
- Las empresas y cooperativas mineras de tierras altas desvían vertientes de agua hacia sus minas, despojando a las comunidades de este recurso, dejándoles restos contaminados, o por último, provocando catástrofes como la sequía del lago Poopó.
- La minería aluvial aurífera en las cuencas amazónicas del ANMI y Parque Nacional Madidi, instala grandes “dragones” en ríos

como el Beni; se apropia de las vertientes de agua dulce y emplaza “cribas”; abren caminos por doquier y contaminan con mercurio los ríos, los peces, suelos y bosques.

- La actividad forestal no ecológica deja desiertos o bosques fragmentados, que ya no pueden cumplir la función de vida que tienen para los seres vivos, que dependen de ciertos árboles o ecosistemas, provocando extinciones.
- La agresiva deforestación para monocultivos y agronegocio, que asesina abejas (3), incendia bosques únicos como el seco Chiquitano, calcinando animales vivos como tortugas, perezosos, nidos de aves con pichones, u otras madrigueras con crías, porque no pueden escapar del fuego. Provocan pérdida de plantas medicinales y material orgánico, que pudieron servir para otros usos y formas sostenibles de aprovechamiento.
- Los monocultivos de soya transgénica, que degradan suelos, consumen bosques y agua de manera desproporcionada, sin incluir estos servicios en sus costos de producción, además de provocar cambios bruscos climáticos que derivan en inundaciones, sequías y generan deudas que todos los bolivianos y bolivianas pagamos (4). Este modelo es una oferta del actual gobierno para replicarse en la Amazonia (Beni y Norte de La Paz – Parque Nacional Madidi).



PIE DE FOTO: Con esta maquinaria estatal depredadora y destructora, en contubernio con grupos privilegiados con características de mafia dictatorial, las Áreas Protegidas pronto dejarán de ser patrimonios naturales y culturales del país, como establece el Art. 385 de la Constitución Política del Estado Plurinacional.

- El tráfico de tierras que acapara la mayor cantidad de superficies y recursos, para lucrarse a costa del otro, tildando de tonto a aquel que “no ve el negocio” de vender sus terrenos, o aquel que quiere proteger un territorio.

La destrucción y avasallamiento de territorios indígenas significa la muerte para nuestras reservas naturales y culturales. Bolivia y el mundo perderán lo único verdaderamente valioso que pueden cuidar para heredar a sus hijos: alimentos, agua, oxígeno limpio y gratuito; y que mañana tendrán que comprarlo. Pero, la pandemia del COVID-19 nos enseñó que ni con dinero para adquirir tanques de oxígeno, se salvaron algunas vidas.



Ironía: Wikipedia proporciona esta información: “Bolivia cuenta con 66 de los 112 ecosistemas existentes en todo el mundo, cuenta con más de 60 áreas protegidas y 22 parques nacionales, estos últimos suman unos de 182.716,99 km<sup>2</sup> ocupando el 16,63% del territorio nacional” (5).

Nos ha tocado esta parte del planeta, con el 59% de los ecosistemas del mundo y no conocemos otra forma de utilizarlo más que destruyéndolo. Somos una verdadera vergüenza ante el mundo y eso va para todos los gobernantes de nuestra historia, que convenientemente no supieron sacarnos del extractivismo; y hasta hoy, promueven la decadencia y degradación social de su población, fiel a la herencia colonial.

Pero quienes entendemos que las Áreas Protegidas son vitales para cada ser que respira, incluso para los destructores, seguiremos insis-

tiendo en que salvar la naturaleza es salvarnos a nosotros mismos, que es un bien común del que todos nos beneficiamos, pero ¿Qué estamos haciendo para su preservación?

#### Referencias:

- (1) <https://www.paginasiete.bo/nacional/2017/8/25/garcia-areas-protegidas-invento-gringos-149616.html>
- (2) [https://cedib.org/post\\_type\\_leyes/ley-535-de-mineria-y-metalurgia-promulgada-28-05-2014/](https://cedib.org/post_type_leyes/ley-535-de-mineria-y-metalurgia-promulgada-28-05-2014/)
- (3) <https://www.paginasiete.bo/sociedad/2021/7/4/cementerio-de-abejas-punta-del-iceberg-del-impacto-agroquimico-300022.html>
- (4) <https://www.noticiasfides.com/economia/probioma-el-3-del-sector-soyero-pertenece-a-la-gran-empresa-y-controla-el-54-de-la-produccion-397888>
- (5) [https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Áreas\\_naturales\\_protegidas\\_de\\_Bolivia#:~:text=Bolivia%20cuenta%20con%2066%20de,%2C63%25%20del%20territorio%20nacional.](https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Áreas_naturales_protegidas_de_Bolivia#:~:text=Bolivia%20cuenta%20con%2066%20de,%2C63%25%20del%20territorio%20nacional.)

---

## Violencia de género y desafíos de la ley 348

---

Mónica Bayá Camargo

Abogada, Secretaria Técnica de la Comunidad de Derechos Humanos y Coordinadora de la Alianza Libres sin Violencia.

La expresión “violencia por razón de género contra las mujeres” pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia, pues debe comprenderse que esta forma de agresión es más un problema social que individual, que va más allá de las circunstancias concretas de los hechos y de los autores y sus víctimas.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, de Naciones Unidas, considera que la violencia por razón de género contra la mujer es “*uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados*”.

Ello es consecuencia de que la violencia contra las mujeres está asentada en un conjunto de valores que aún predominan en la sociedad y que tiene su origen en la cultura, la educación, la religión, las leyes y el lenguaje, entre otros, que han definido las identidades y las relaciones entre los hombres y las mujeres, en la que ellos,

por lo general, se encuentran en una situación de superioridad, generando desigualdad.

Por tanto, estamos frente a un problema estructural, en el que la violencia adquiere carácter instrumental, pues se utiliza como medio para la dominación, control, sometimiento, castigo y aleccionamiento a las mujeres; en una sociedad patriarcal, que reproduce estos valores sociales y culturales a través de los procesos de socialización.

En promedio, cada tres días y medio se produce un feminicidio en nuestro país, esta forma de extrema transgresión suele ser el corolario de un círculo de violencia, en el que muchas mujeres viven en Bolivia y del que no logran salir a tiempo, o habiendo denunciado a su agresor, no son protegidas de manera efectiva y oportuna por el Estado.

De acuerdo al Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Bolivia tiene la tasa de feminicidios más alta de Sudamérica. Entre el 2013 y 2020, el Ministerio Público registró 787 casos de este tipo.

La Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia contra las Mujeres, realizada por el Ministerio de Justicia y el INE en 2016, indica que el 74.7% de mujeres casadas o en unión libre, han vivido situaciones de agresión en su relación de pareja. Entre 2013 y 2020, la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV) ha recibido 295.078 denuncias por estos hechos previstos en la Ley 348. Un promedio de 101 acusaciones diarias y más del 80% corresponde al delito de violencia familiar o doméstica.

Detrás de estas cifras están mujeres, hijas, hijos y familias que, además de ser víctimas de los agresores, muchas veces también lo son del sistema de justicia por los obstáculos que deben enfrentar.

Pese a los mandatos de la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia N°348, muchas mujeres son revictimizadas, deben erogar gastos aunque la “justicia es gratuita”, no reciben una atención integral y los procesos se extienden en demasía: provocando el descreimiento en el sistema y el cansancio en las víctimas; lo que es aprovechado por los agresores para ejercer todo tipo de presiones hacia ellas y sus familias.

Por ello, muchas abandonan los procesos y aunque se tratan de delitos de orden público, en los que la carga de la prueba recae en el Ministerio Público, sus casos concluyen con rechazos y salidas alternativas, ocasionando que la impunidad sea muy alta en Bolivia.

Frente a ese escenario, durante los ocho años de vigencia de la Ley 348 se ha venido demandando la implementación de las estrategias de prevención descritas en la norma:

- En especial, en el sistema educativo y en materia de comunicación; el fortalecimiento de los servicios de atención integral a las víctimas, principalmente, en el nivel subnacional, pues muchos municipios carecen de equipos multidisciplinarios completos e institucionalizados; la especialización del personal policial y el equipamiento adecuado, con estabilidad al menos por tres años como indica la Ley, que pocas veces se ha cumplido.

- El incremento del personal y laboratorios completos del Instituto de Investigaciones Forenses en todo el país; la creación de los juzgados especializados y exclusivos en materia de violencia contra las mujeres; la actuación con la debida diligencia del Ministerio Público; el uso de tecnologías y la interoperabilidad entre los sistemas de todas las instancias de atención.

Si bien estas instituciones han realizado esfuerzos por mejorar sus propias capacidades, no han sido suficientes para garantizar una justicia pronta, oportuna y especializada.

Es momento de que todos estos temas sean abordados y resueltos, en muchos casos incrementando la inversión pública, en otros, asumiendo medidas institucionales y correctivas, mejorando los mecanismos de coordinación entre organizaciones y ordenando las iniciativas de la cooperación internacional y la sociedad civil, para evitar la duplicidad de acciones.

También a través de las anunciadas modificaciones a la Ley 348, entre las que deberá considerarse: cambios en los procedimientos judiciales, que garanticen una protección inmediata y reparación integral a las víctimas, así como la respectiva sanción a los agresores. Incorporando también nuevas formas de violencia hasta ahora invisibilizadas, ajustando algunas figuras penales para una interpretación y aplicación inequívoca; y declarando la atención a víctimas de violencia como “servicios esenciales”, para garantizar su continuidad en contextos como el de la pandemia.

Se requiere también saldar una deuda con las mujeres discriminadas por su identidad de género y orientación sexual; adoptar políticas sociales para combatir las desigualdades por estos aspectos; promover el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres; transformar las masculinidades hegemónicas; así como garantizar un apoyo integral a los hijos e hijas de víctimas de feminicidio, entre varios temas que se espera sean discutidos y consensuados los siguientes meses.

# Violencia sindical

---

*Rosa Mae Pérez*

Secretaria General del Sindicato Fabril MULTI INTERNACIONAL

**E**n estos últimos años he asumido la Secretaría General de mi sindicato; tanto mis compañeros de base, como mi persona elegida en mi organización, fuimos despedidos en el año 2018 y me iniciaron procesos penales.

En esta gestión 2021, nuevamente fui despedida, actualmente estoy en proceso de reincorporación, siguiendo amparos constitucionales, con un grupo de mis compañeros de base hemos emprendido luchas incansables, sufriendo violencia psicológica arremetida por la parte empleadora con despidos injustificados.

Pese a que en esta pandemia, la producción no se paró ni un sólo instante, aun así muchos de nosotros fuimos obligados a trabajar sin el pago de nuestros sueldos. Que fueron ilegal e injustamente paralizados como una forma de presionarnos, para obligarnos a renunciar, reteniendo las boletas de pago para no permitirnos hacer las consultas médicas.

Conocí otros casos como el de compañeras de otros sindicatos que obligándoles a firmar nuevos contratos de trabajo, con 15 años de servicios, empezarán a trabajar como personal nuevo con el salario mínimo nacional. Otros compañeros, que tienen su conminatoria de reincorporación, sin embargo los empleadores hacen caso omiso a esa orden.

Un compañero que cuenta con 40 años de servicio, de la misma manera, le tienen retenidos sus salarios de 15 meses. Como ellos y nosotros hay muchos más casos de trabajadoras y trabajadores que sufrimos distintos casos de violencia económica, psicológica y verbal, somos muy pocos los que decidimos luchar con nuestros propios medios; si bien tenemos una institución que es la encargada de velar para que las leyes se cumplan, en muchas ocasiones sólo es un saludo a la bandera...

---

## Ley 243 contra el acoso y violencia política hacia las mujeres ¿Aplicable al movimiento sindical?

---

*Nelly Salgueiro Coromi*

Secretaria de Organización de la Federación Única de Mercados de La Paz (F.U.D.E.M.E. LP)

**E**jercer cargos dirigenciales en el movimiento sindical es una actividad política, partiendo de esa premisa, podemos considerar aplicable la Ley Contra El Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres N° 243, del Estado Plurinacional de Bolivia al entorno sindical; para garantizar la participación plena de

las mujeres en las diferentes carteras de estos organismos.

Para una mujer dirigente sindical ya es un reto enorme aceptar un cargo en su organización, porque representa sumar una responsabilidad más a las que ya viene cumpliendo: una de las cuales es el trabajo de cuidado, que es asumido

como obligación específica del género femenino; y el otro, su puesto laboral.

Las osadas dirigentes, que asumen un cargo sindical en el ejercicio real de sus responsabilidades dirigenciales, se enfrentan a uno de los obstáculos más fuertes como es el acoso y violencia patriarcal y machista que las intimida, daña o induce a que abandonen o renuncien a fin de evitar los daños colaterales, sólo por el hecho de ser mujeres en esos mandos sindicales.

Algunas compañeras dirigentes fueron confundidas con personal de servicio de té; o personal de aseo para ambientes como oficinas o locales de eventos; otras, conminadas a someterse a dinámicas machistas que funcionan en los comités sindicales, aquellas que se sublevaron a los indicados mandatos fueron suspendidas ilegalmente de sus funciones, acosadas y violentadas hasta el punto de perder su cargo dirigencial de forma arbitraria.

En otros casos, hasta sufrir la pérdida de su fuente laboral en complicidad con la empresa, Ministerio de Trabajo y su propio Comité Ejecutivo, en completa impunidad y desconocimiento de sus derechos laborales y dirigenciales. Estas compañeras estarían protegidas en su derecho a ser elegidas y a ejercer sus funciones con la aplicación de esta Ley 243 al movimiento sindical.

El artículo 7 de la ley 243 define:

*“Acoso Político.- Se entiende por acoso político al acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político - pública o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a*



*su cargo, para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos”.*

Las leyes en Bolivia deberían aplicarse a todos los ámbitos en general y no sólo a una población específica, porque estos hechos de acoso y violencia política están presentes en todos los ámbitos del país, debido a una fuerte práctica

machista patriarcal vigente y que no son delimitados a algunos espacios políticos.

Una luz de esperanza se vislumbra en la misma ley 243, que en el cuarto acápite de las Disposiciones Transitorias señala:

*“CUARTA. Las organizaciones políticas y sociales, en el plazo de 180 días a partir de la vigencia de la presente Ley, incorporarán en sus estatutos y reglamentos internos disposiciones referidas a la prevención, atención y sanción a los actos de acoso y violencia política hacia las mujeres; además deberán incorporar disposiciones específicas que promuevan y garanticen la participación política en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres”.*

En la Red planteamos que “NO HAY DEMOCRACIA SIN LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES”; en Bolivia somos más del 50%, hemos incursionado en el mundo laboral masivamente, por lo que merecemos y exigimos estar representadas en los puestos del movimiento sindical, como en todos los otros diferentes espacios políticos, con la garantía plena de un ejercicio real, seguro y libre de todo tipo de violencia.

**!!!EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS POLITICOS Y SINDICALES DE LAS MUJERES NOS ACERCA A LA JUSTICIA SOCIAL, QUE LA CLASE PROLETARIA PROCLAMA!!!**

# Desafíos de una mujer joven en la política

María Elena Pachacute Ticona

Diputada Nacional de la Bancada de Comunidad Ciudadana; Activista por los derechos de los migrantes bolivianos en el exterior; Activista por la democracia y libertad de expresión en Bolivia

El primer desafío de una mujer joven en política es interno y muy personal; es decir, tener voluntad y deseo de sobresalir hacia adelante, sin miedo al fracaso y segura de contar consigo misma (auto empoderarse). Cuando se dé este aspecto, estemos convencidas y a la vez comprometidas, estaremos listas para aceptar todos los retos que la vida nos ofrece; y también los que tomamos voluntariamente: son un sinfín de oportunidades, en la niñez, adolescencia, juventud, madurez y también en la vejez, en diferentes momentos de la vida.

En esta ocasión hablamos de la política en la juventud.

El hecho de formar parte de una familia múltiple, hizo que tome decisiones a corta edad, ser independiente a los 13 años, con el objetivo de superarme y apoyar al núcleo familiar en el que vivía, obviamente sin dejar de lado la educación.

Tras fallecer mi madre y debido a la crisis económica en el país, además de la falta de empleo, tuve que migrar a Brasil, donde conseguí un trabajo de costura, con jornadas laborales de 15 horas. En un par de años, vi la cruda realidad de miles de migrantes bolivianos y bolivianas, que carecían de derechos y eran víctimas de injusticia, motivo por el cual decidimos manifestarnos por voluntad propia, ante las autoridades de ese país, mas no tuvimos éxito, debido a la falta de unión y organización.

El desafío de encontrarme sola en el exterior y tener empatía por los demás, provocó que sin ex-



cosa alguna realizara una acción social y haga algo por nuestros compañeros bolivianos; la intención es la que vale, puesto que se dijo que el problema eran las políticas internas del país y habría que resolver esa política de empleo.

Un año más tarde, retorné a Bolivia, decidí estudiar la Carrera de Comunicación Social, en la Universidad Pública de El Alto (UPEA); participé de la lucha presupuestaria activamente durante cuatro años,

hasta el momento no se logró tal objetivo por la falta de capacidad de las distintas comisiones de negociación. Dentro de esta Institución, es importante centrarse en lo académico y lo político, sin embargo afronté un fenómeno de quienes se dedican a la *politiquería*: el prevendalismo estudiantil y de docentes puedan ser limitados. El desafío asumido fue generar un espíritu de meritocracia transparencia institucional.

Cabe mencionar que la Universidad Pública no tuvo ninguna rectora hasta la fecha, muy pocas directoras, decanas y ejecutivas estudiantes; en su mayoría, estos espacios son acaparados por varones. Otro de los desafíos es asumir la sororidad entre todas, para que mujeres ocupen esos cargos.

Mi participación en la lucha por la defensa de la democracia, del 21 de febrero del año 2016, fue voluntaria, protestando contra un régimen que pretendía prorrogarse en el poder, lo cual terminó cumpliéndose, desconociendo la Constitución Política del Estado.

Como mujer alteña cuando me dirigía a las concentraciones y pasaba por la ceja de El Alto,

en su mayoría varones gritaban insultos como “busca pegas y que soy funcionaria”; veía rostros llenos de odio, con esto puede identificar que en ese entonces teníamos un gobierno machista.

En el núcleo familiar al ser hermana mayor, tuve que asumir el rol de madre para el último hermano menor, llegando a ser la presidenta de madres y padres de familia (PP.FF) de la promoción 2019, con aproximadamente 110 estudiantes. Posterior a ello, tras una elección, surgí como presidenta de zona en una urbanización de El Alto.

El desafío en las organizaciones sociales es tener en claro: feminismo, patriarcado, conocer normativas, derechos civiles y políticos. Para que en un ambiente de igualdad, se pueda ejercer estos roles de forma equitativa, sin embargo por temas culturales sucede lo siguiente:

- Adulto a la mujer joven en toma de decisiones: “Soy tu mayor, me tienes que respetar” alude al RESPETO.
- Adulto a la mujer joven: “No tienes experiencia”, alude EXPERIENCIA.
- Adulto a la mujer joven: “Mujer eres, no vas a poder” alude al género MUJER
- De varón joven a mujer joven: “Eres chicote o mandarina” alude al estado civil SOLTERA.

Otro desafío al asumir un puesto, siendo joven y mujer, se da ante un directorio de personas más adultas; tomando la batuta y marcando el ritmo con capacidad es que se puede realizar todas las actividades que amerita el cargo.

En la campaña de Comunidad Ciudadana durante dos años, participé como representante de juventudes El Alto, apoyando en temas comunicacionales junto a un equipo de mujeres. Asumimos roles importantes eficientes, esto generó incomodidad en todos los grupos que estaban conformados por varones. Mientras más trataban de desconocer nuestro trabajo, más les demostrábamos que éramos capaces, e inclusive mejores que ellos en temas técnicos.

Por otro lado, no podemos generalizar señalando que todos son machistas, hay varones que apoyan realmente a las mujeres y más tratándose de mujeres jóvenes; ven en ellas una esperanza, un futuro, una renovación de liderazgo y que de alguna u otra forma, la igualdad nos hará una mejor sociedad.

Los desafíos son decisiones de una misma. Puesto que, es jodido ser mujer, joven y soltera. Urge que se reformule la educación en base a pilares de respeto, valores éticos, igualdad y equidad.

---

## No se dibujar

---

*Reyna Maribel Suñagua Copa (Quya)*  
Miembro del Colectivo “Las Martinas”

**M**uchas personas quizá dibujan ahora; todos alguna vez lo hemos hecho. No, no voy a decir: volvamos a ser niños, pongámonos a dibujar. Cada quien busca su manera de expresar su enojo, su alegría o su humor; la ilustración es una de ellas. Si no sabes la técnica, tampoco estás en la obligación de hacerlo; seguro eres bueno en otros campos, en donde puedes expresarte más a gusto. Pero si te interesa este arte, quisiera que leas esto.

Cuando se habla del arte, creo que siempre hay una idea romántica de ello y de los que son parte de este gremio. El arte no es romántico ni bohemio, puede ser incluso parte de un discurso racista, machista, homófobo y otras manifestaciones de odio hacia una persona con el objetivo de inferiorizarla.

Cada dibujante tiene una intención. Mi trabajo, por ejemplo, consiste en sistematizar escenarios, momentos, gestos, miradas, reacciones

de personas en un taller, seminario o cualquier evento social. Mi propósito es que todo ese proceso se vea reflejado en dibujos y letras: llevar a los demás al recuerdo de ese acontecimiento a partir de la vista.

Realizo este trabajo hace tres o cuatro años. Me dedico al dibujo y la ilustración (ahora de forma más profesional), también lo hago a modo personal: he hecho de un lápiz y una computadora mis herramientas políticas, las cuales me han servido incluso en los momentos de la crisis política, para expresar mi enojo y mis denuncias públicamente.

No soy de las artistas románticas que dicen que un dibujo puede cambiar un sistema, pero sí puedo asegurar que una imagen puede contribuir a tal hecho, a partir de rajaduras hacia la estructura del poder dominante. Es por eso que muchos dibujantes, por años, han sido censurados, criticados, amenazados e incluso asesinados, por un gráfico. Un lápiz y un ojo crítico son armas totalmente peligrosas para la hegemonía, pero también para los más vulnerados en cuanto a derechos.

La vista es un canal importante para que uno abra la boca y no calle más. Sobre este sentido trabajan políticos, empresarios, cineastas... pero también los dibujantes ¿Por qué? Porque una idea extensa, compleja y de difícil entendimiento puede estar resumida en una imagen y uno puede digerirla en menos de un minuto.

Lo visual es tan importante, que la ciudad se llena de muchos carteles queriendo comunicar algo. La imagen es el recurso más importante en esta época, más aún por el importante avance de la tecnología y la eficiencia de la difusión y consumo de información, que empuja a que los mensajes sean más breves.

La sistematización gráfica es un gran paso hacia lo visual, hacia la competencia de quién comunica más. Y es que eso no significa que la palabra haya pasado de moda. Este sigue siendo un recurso importante y valioso, pero el impacto de una imagen puede trascender más.

Por ejemplo, alguien ha dicho algo importante en un taller, no le has prestado atención y no le has entendido bien. Imagina que esa idea esté

reflejada en un dibujo o en palabras breves después: la entiendes y se queda en tu memoria, porque la imagen ha explicado lo que no has podido entender. Que tus dudas, tu participación y la de los demás sean reflejadas en un dibujo dinámico y divertido, genera más interés por el tema.

Esto depende de qué tan buena sea la forma de comunicar del o de la dibujante. Y es que tampoco es fácil aglutinar varias ideas en una imagen, pero lo que más facilita el trabajo de un sistematizador gráfico, es que las personas establecen una relación directa con los dibujos, incluso un niño. Esa es la magia del dibujo, es inherente a la vida de cualquier persona, gracias a las redes sociales virtuales y a los espacios de interacción personal.

El título de este artículo “No sé dibujar” significa para mí una experiencia curiosa. Casi siempre escuchaba esa frase de algunas personas que miraban la sistematización que hacía y me decían: “¡Qué lindo tu trabajo!”. Yo les respondía: “Tú también podrías hacerlo”. Inmediatamente replicaban que no sabían dibujar.

Bueno, yo no sabía tampoco, sólo que necesitaba una manera de expresarme, el dibujo ha sido ese medio. Como dije al inicio, cada uno tiene sus formas de comunicar; varias personas están optando por la imagen, como un recurso igual de importante que un proyector para un evento, por ejemplo.

Es así, porque la comunicación ha cambiado, no estaría de más que alguien en un grupo pueda expresar ideas en imágenes, que posteriormente puedan ser usados para un informe, una manifestación pública, un símbolo, un logo, una denuncia... Una imagen puede ser ayuda de la memoria, del discurso político e incluso de una lucha contra el sistema. Es una herramienta con la que hay que saber trabajar, porque los “otros” ya la están usando para intereses personales.

La imagen es la que habla ahora, es de un gran aporte político dentro de las organizaciones. No importa si no sabes dibujar. La importancia del dibujo no se basa en quién traza mejor, sino en quien transforma ese trazo en su objetivo.

# Las desigualdades salariales aún prevalecen

Norah A. Quispe Ch.

Activista por los Derechos de las Mujeres

**L**as mujeres profesionales, obreras, científicas y todas aquellas que confían en la construcción de una sociedad más justa, con igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación de género, raza, clase y/o condición.

Actualmente, todavía podemos evidenciar las diferencias salariales que prevalecen a pesar de haber realizado el mismo esfuerzo y haberse preparado bajo los mismos parámetros académicos. Para las mujeres *“la discriminación salarial acontece cuando un individuo con similares características a otro, y que solo difiere en sexo, religión u otras características, recibe menor salario por razones inexplicables distintas al desempeño en su trabajo”*

Históricamente, esta situación ocurre por la construcción de estructuras económicas, políticas y sociales, desde un sistema patriarcal que controla, domina y restringe el ascenso y valoración del aporte de las mujeres en estos ámbitos, sólo por su género.

El estudio Comercio Internacional y brechas salariales no explicadas por género en el sector agrícola en Bolivia, realizado por Molina y Bobka, concluye que la apertura comercial en el sector agrícola no tiene relación directa con la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres, siendo un trabajo de similar esfuerzo.

Otro dato interesante es el señalado por la encuesta de hogares del INE, se tiene una proporción mayor de mujeres con educación universitaria, que varones, en la última década. Sin embargo, la inserción ocupacional de las mismas, siguió caracterizada por trabajos inde-

pendientes y la persistencia en las diferencias de remuneración.

Asimismo, es importante indicar que existen muchos prejuicios y estereotipos creados respecto a la presencia de las mujeres en edad fértil, por la probabilidad de quedar embarazadas, lo que implica la asignación de recursos adicionales de la empresa pública o privada, para responder con los subsidios y las disposiciones de pre y post parto de las madres. Se tienen denuncias de casos de acoso y hostigamiento laboral, para lograr la renuncia de la trabajadora, negándole su derecho al trabajo y los beneficios de la maternidad, la situación de los hombres que serán futuros padres no tiene comparación.

Los datos sobre discriminación salarial de las mujeres en el eje troncal del país muestran que: en el departamento de Santa Cruz la mujer percibe un 15.3% menos salario en relación a los hombres con las mismas características; en La Paz, la diferencia asciende a 20.2%; y en Cochabamba se registra un 14.7%. Los desafíos en el país para disminuir las brechas salariales, deben partir por desestructurar o romper con las lógicas patriarcales a la presencia de las mujeres en la esfera laboral y de desvalorización, expresada en el nivel salarial que perciben por similar trabajo.

Asimismo, romper las lógicas patriarcales, implica para las mujeres, efectuar triples jornadas y auto superación constante, para mantener los espacios ganados, como desafíos personales y a la vez seguir en la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades, sin claudicar frente a las adversidades impuestas, por un sistema de relaciones laborales machistas, con ejercicio de poder patriarcal.

# Autonomía económica de las mujeres

*Aydee García Duchén*

Secretaria de Asistencia Social de la Confederación Sindical de Trabajadores en Salud (C.S.T.S.P.B.)

## ¿QUÉ SIGNIFICA?

La autonomía económica de las mujeres es la capacidad de generar y disponer libremente de ingresos y recursos propios, activos, bienes de consumo, derecho a la tierra, tecnología y capacitación, entre otros. En función de su acceso al trabajo remunerado, en igualdad de condiciones con los hombres.

El empoderamiento económico de las mujeres, debe incluir el acceso a las oportunidades financieras, así como la participación en la conformación de las políticas económicas y sociales.

## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

La autonomía económica de las mujeres es muy importante para combatir la pobreza, incrementar el bienestar social y posibilitar el desarrollo. Este concepto también engloba los derechos de este género, pero también de las familias y las futuras generaciones.

Entre las razones de las mujeres que se mantienen en condición de inactividad, están las tareas de cuidado y las labores domésticas; es decir, son pobres de tiempo para acceder al mercado de trabajo remunerado.



El quehacer del hogar es también trabajo porque implica uso del tiempo, desgaste de energía y saberes específicos. Dedicarle determinado número de horas a las actividades domésticas o de cuidado, implica destinar menos tiempo a un puesto laboral remunerado, a la capacitación y a proyectos políticos. Cuando las mujeres inician un empleo, normalmente se desarrollan en tareas consideradas “femeninas” (sector comercio, el cuidado de perso-

nas y el servicio doméstico) que corresponden a los menores sueldos.

## ¿EN QUÉ GASTAN LAS MUJERES SUS INGRESOS?

Sin lugar a dudas, las mujeres son las mejores administradoras del presupuesto familiar, pues son las encargadas de estirar de una manera mágica, el presupuesto mensual destinado al gasto de toda la familia, como: pago de colegiatura o universidad, servicios de telecomunicaciones (Internet, teléfono residencial, celular), servicios domésticos, alimentación, vestimenta, transporte, y otros; muy pocas veces gastan en una misma, darse un gusto, solamente cuando les sobre algo de dinero.

## Autobiografía Fidelia Margarita Veneros

**N**ací en la localidad de Uncía, provincia Rafael Bustillo, capital folclórica del departamento de Potosí, me siento orgullosa de pertenecer a un centro minero que aporta desde hace muchos años atrás al desarrollo económico de nuestro país, así como al mundo, con la explotación y producción del Estaño.

El auge de la explotación del mineral en los años 1960, provocó la migración de mis padres desde Cochabamba hasta Uncía; donde nací y crecí en el seno de una familia muy humilde, de padre minero y mi madre que nos educaba y desempeñaba las labores de casa.

Estudí el nivel básico en la Unidad Educativa Eduardo Abaroa (Miraflores Uncía); considero que tuve una infancia llena de vida, pero también llena de dolor, tristeza y sufrimiento, por la falta de recursos económicos. Cursé mis estudios de intermedio en Independencia (Miraflores Uncía), donde desarrollé mis cualidades en la práctica deportiva; llegando a conformar la selección de mi colegio y participando en diferentes campeonatos locales y provinciales, en las disciplinas de Básquetbol y Atletismo.

Posteriormente, estudié el nivel medio en el Colegio Rafael Bustillo, que me abrió las puertas para conformar la selección de mi pueblo, representando en muchos eventos deportivos departamentales y nacionales en ambas disciplinas; tuve una niñez y adolescencia llenas de esperanza de salir adelante en todo aspecto.

Luego, tuve que abandonar mi tierra natal para cursar mis estudios superiores en la Normal Gral. René Barrientos Ortuño, provincia Esteban Arce, Municipio de Tarata en Cochabamba.



Al concluir, ingresé al Magisterio a prestar mis servicios como Maestra a partir del año 1999, en la Unidad Educativa, denominada también, René Barrientos Ortuño de Piusilla Morochata, provincia Ayopaya, Cochabamba, donde entregué alma, vida y corazón en el nuevo reto educativo, sacando adelante a varias generaciones de estudiantes de primaria y secundaria en el ámbito curricular- pedagógico, deportivo y

cultural, durante 12 años.

Como maestras/os estamos en constante superación y desafíos en el ejercicio de la carrera profesional. Sin quedar indiferente ante el desempeño administrativo, me propuse rendir el examen de institucionalización.

De esta manera, fui Directora institucionalizada en el Núcleo Educativo Pajchapata Lux, del Distrito Educativo de Villa Anzaldo, perteneciente a la provincia Esteban Arce en Cochabamba, durante dos gestiones (2012 al 2018), el reto asumido como profesional en el campo administrativo no fue fácil, pero puedo asegurar que trabajé velando por el bienestar de la niñez y adolescencia, en coordinación e interacción con la comunidad educativa.

En el ámbito sindical, habiendo vivido el abuso de poder y la explotación del Estado por los diferentes gobierno de turno; además de la labor sacrificada de los trabajadores mineros en el interior de la mina y la falta de seguridad que ocasiona condiciones vulnerables con peligro constante; en consecuencia de esos atropellos, y otras injusticias, nació la organización sindical los años 1950, para la defensa de intereses comunes.

Ante esta situación de sometimiento laboral, mi padre fue dirigente minero y en mi niñez cre-



cí en ese ambiente desolador, de explotación, incertidumbre, masacre (“Masacre de San Juan” en 1967), torturas, persecución, exilio y muerte de diferentes dirigentes mineros.

Con esa experiencia vivida en Uncía e influenciada por la radio minera “PÍO XII - La Voz del Minero”; y sobre todo por la formación que me brindaron mis padres: Simón y Nicolasa, así mismo, el apoyo de mis hermanos, corre por mis venas la sangre de conciencia de lucha por la clase trabajadora.

En la transición a mi vida sindical, recuerdo con añoranzas mi primera marcha nacional: partimos desde Caracollo, Oruro, hacia la ciudad de La Paz. Buscábamos reivindicación social con una Ley de Pensiones justa para los trabajadores en el año 2000.

A partir de ello, crecí con los ideales de cumplir con las tareas sindicales en favor del Magisterio Rural de Cochabamba, como Secretaria de Deportes de la Federación de Maestros Rurales durante las gestiones 2002 – 2012, ratificando mi compromiso de servicio ante las bases.

La segunda marcha que emprendí fue por la dignidad y la recuperación de los hidrocarburos

el año 2003, periodo denominado “OCTUBRE NEGRO”, en defensa de los recursos naturales y donde se produjo la caída del entonces presidente, Gonzalo Sánchez de Lozada.

Así mismo, el año 2005 acudí a la tercera marcha que pedía la renuncia de Carlos Mesa, por los diferentes desaciertos que se cometió durante su mandato.

En las gestiones 2010 – 2012, fui parte de una cuarta marcha por una Ley de Pensiones digna para los trabajadores; considero que el accionar sindical revolucionario busca el bienestar de la clase trabajadora, con sus principios claramente establecidos.

Dos años más tarde, fui elegida como Secretaria Ejecutiva de Ramas Técnicas de la Federación de Maestros Rurales de Cochabamba (2014 -2017), donde fui ratificada en la misma cartera para la gestión 2017 – 2019. Un hecho importante en mi vida sindical y mi apasionada lucha por una educación revolucionaria, reivindicativa, social, cultural, técnica tecnológica y científica; con un principio filosófico del Sindicalismo Revolucionario y con el objetivo definido de permanente defensa de la educación pública, fiscal y gratuita.



La práctica de valores como la honestidad, honradez y lealtad, así como principios sindicales, entre otros, son conceptos bien definidos que contribuyen a la lucha sindical de mis compañeras y compañeros de base de mi querida Bolivia.

Por el trabajo que desempeñé a lo largo de mi formación sindical, me dieron la oportunidad de integrar el Comité Ejecutivo Nacional de Maestros Rurales de Bolivia (2019 – 2022) como Secretaria de Cultura, elegida orgánicamente en el Congreso Ordinario Nacional llevado a cabo en Monteagudo, Chuquisaca, el año 2019.

En estas circunstancias, desarrollé una apasionada lucha en defensa de la MUJER, de manera espontánea, esta actitud altamente revolucionaria que corría en mis venas me permitió asumir espacios sindicales en defensa de los derechos de la maestras y maestros, luchar ante las injusticias de los gobiernos que sólo saquearon las arcas del Estado, empobreciéndolo con millones de préstamos de FMI y BM, sometidos al capitalismo y su intención territorial de apropiación permanente de los recursos naturales.

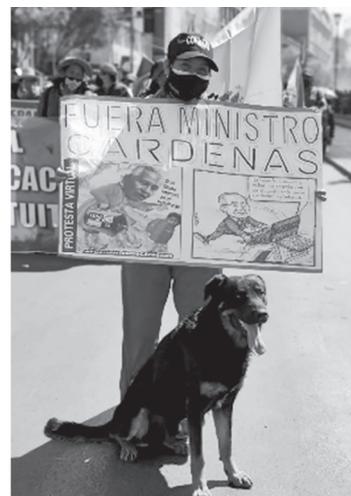
Hoy, me identifico como defensora de los derechos fundamentales de la mujer, en cualquier espacio social, sindical u otro. Asumir estos cargos, me impulsó a tomar decisiones propias y sobre todo, a estar comprometida con la vigencia de igualdad de oportunidades dentro de la equidad de género y generacional.

No obstante, también tomé parte activa en defensa de la educación pública, fiscal y gratuita y



la defensa de la democracia en tiempos de pandemia, desafiando los riesgos de la salud y la vida el año 2020, como miembro integrante de la Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB). Asimismo, participé en diferentes marchas y movilizaciones reivindicativas en lo profesional, social, económico y cultural, entre otros. Por ello, ratifico mi compromiso en defensa de la mujer y la lucha incansable ante el atropello de los gobernantes y la sociedad.

Finalmente, la revolucionaria o revolucionario es la persona que expresa, siempre en voz alta, lo que realmente está ocurriendo en la clase popular y piensa en los intereses comunes y aspiraciones de mejores días de sus bases, porque sin ellas no somos nadie.



Actualmente, radico en la ciudad de La Paz, asumiendo retos y adquiriendo día a día experiencias que me fortalecen como dirigente nacional, cumpliendo la función de Secretaria de Cultura en el CONMERB.

Por último, mi agradecimiento a Dios, mi familia y la organización sindical, como militante activa desde el año 2000, dentro del Frente de Defensa Sindical (F.D.S.) de Cochabamba.

**Nunca retrocedas ante un desafío, porque el pasado nos convirtió en mujeres fuertes y revolucionarias, comprometidas con nuestra patria. (Margarita Veneros Rojas)**

# Maternidades disidentes

*Mónica Mariela Mita Gallardo*

Secretaria General Sindicato de Maestras y Maestros Rurales, Profesora del Núcleo Educativo “Nuevo Amanecer”, Distrito Uriondo-Tarija

Quizá al leer o escuchar el término maternidad disidente nos suene algo extraño, sin embargo, como mujeres es un término que nos identifica a diario en nuestra sociedad, ya que la disidencia se presenta cuando las mujeres no viven la maternidad como la sociedad lo desea o como lo indica un estereotipo de género.

Para plantearnos esta problemática tendríamos que realizar ciertas interrogantes, como el hecho de que ¿Ser madre implica toda la responsabilidad y cuidado por parte sólo de la mujer? o ¿Es una tarea compartida con el padre?, con quien engendraron el nuevo ser.

Así también tendríamos que cuestionar ¿Quién dio a las mujeres la receta para ser las madres perfectas? Cuando no sólo deben ser responsables de sus hijos, sino también del cuidado de la casa y el cumplimiento de las responsabilidades en su trabajo; ya que además de los roles indicados, debe aportar económicamente al sustento del hogar, porque no habrá un día que, como madre, olvide que sus hijos necesitan alimentarse.

Es tan difícil entender que siempre se observe a la madre cuando los hijos presentan algunas dificultades; sería interesante también felicitarlas cuando los niños son ejemplares. Sin embargo eso no sucede, nuestra sociedad se acostumbró a cuestionar, pero no así a galardonar una tarea tan noble y valiente del día a día, que sin duda aportaría a la superación y mejora de la autoestima de muchas mujeres, que dan lo mejor de sí.



No resulta sorprendente que históricamente las mujeres han estado oprimidas por un sistema patriarcal, donde sólo debe ser madre en la sociedad, pero no simplemente cumplir con ese rol específico, sino ser “buena madre” desde la ovulación, ya que si hay algún problema, lastimosamente se la cataloga como “vacía”, que no sirve para perpetuar el apellido paterno en un primogénito, que mejor si es varón; desde ahí inicia ya la discriminación de género y no es raro escuchar

eso por parte de los padres y hasta vemos su desilusión si nace primero una niña. Como esta realidad podemos señalar muchas más.

El término “buena madre”, sin duda tiene muchas exigencias que quizá difícilmente llegue a satisfacer a todos, porque siempre habrá algo que no esté bien: si dejamos a nuestros hijos por horas de trabajo, para muchos los abandonamos; no obstante, olvidan que como maestras, enfermeras, doctoras, trabajadoras del hogar y demás, estamos educando, formando y salvando a niños y jóvenes de otros, ya que el amor maternal no tiene límites.

Es necesario que como mujeres y madres estemos presentes en los diferentes contextos sociales, culturales, políticos, científicos, educativos y otros, para que podamos consolidar fuerzas y hacer entender que ser madre no es fácil, ya que una mujer afronta varios peligros y cambios en su cuerpo y mente, lo que necesitamos es apoyo y comprensión, lejos de los privilegios de género y las falsas verdades de la sociedad.

Toda mujer tiene aspiraciones y sueños; la maternidad no debe convertirse en un obstáculo o hacerlo ver como un rol, al contrario, debe ser una concreción de amor, felicidad y dicha para ella y la familia, misma que debe apoyar incondicionalmente a esa persona que realizó el mila-

gro más grande del mundo: el dar vida para toda una vida.

Debe quedar claro que ser disidente no es malo, lo malo es seguir corrientes que nos lastimen y no nos permitan crecer y concretar metas como buenas mujeres y madres... asume el reto.

---

## Sobre llovido Mojado

### Efectos de la pandemia en mujeres que trabajan en el sector informal

---

*Ximena Pabón Frías*  
Consultora FES Bolivia

*“Sobre mojado llovido” dirían muchas mujeres que viven de lo que ganan o producen en el día; Y que, como resultado de las medidas mitigadoras de la pandemia, hoy enfrentan un sinnúmero de desafíos para mantenerse a flote.*

**E**l COVID en Bolivia profundizó aún más la crisis económica que algunos sectores, como las mujeres y los jóvenes ya experimentaban desde hace varios años.

Las prácticas de grandes, medianas y pequeñas empresas de despedir y recontratar a personal con menor salario; Y las condiciones precarias para el empleo, que poco cambiaron para las mujeres que laboran por cuenta propia o para las trabajadoras del hogar (que no cuentan con seguro de salud, ni con aportes para la jubilación), eran las “patologías de base” que se complicaron con las medidas mitigadoras de la pandemia.

El confinamiento obligado en los hogares; Las restricciones a la circulación del transpor-



te; Las prácticas de distanciamiento físico; Y la priorización de la venta de insumos de primera necesidad, afectaron directamente los ingresos de las mujeres.

Vendedoras de productos perecederos como flores; Comerciantes de artículos que no son de primera necesidad como ropa, joyas o juguetes; Bordadoras que confeccionan trajes para los bailarines en las distintas fiestas patronales; Mujeres que trabajaban en res-

taurantes, hoteles y en el sector de turismo, así como trabajadoras del hogar, vieron súbitamente perdido su trabajo y/o capital de ingresos.

Los elevados precios de los fármacos y lo costosas que resultan las atenciones por COVID, también obligaron a muchas de ellas a endeudarse para atender la necesidad de salud de sus familiares o la propia.

Si bien a diferencia de los hombres, las muertes por COVID no son tan elevadas en el caso de las mujeres (aproximadamente 31% vs 69%), la pandemia afectó su salud y bienestar de otra manera.

## La violencia en los hogares representó otro tipo de pandemia exclusivamente dirigida a las mujeres

Desde que se decretó el estado de emergencia sanitaria y se implementaron medidas de prevención para evitar la propagación del virus, hasta febrero de 2021, la FELCV reportó 35,360 casos de diversas formas de violencia contra las mujeres. Los delitos de índole intrafamiliar aumentaron en relación a otros años, pero además, las agresiones fueron generadas con mayor crueldad y daño.

Otro impacto, no menos importante, fue la sobrecarga en las tareas domésticas, de crianza y de cuidados depositada en las mujeres. A las que se sumó el apoyo que aún varias brindan a sus hijas/os o sus nietas/os por la instauración de la educación virtual, que repercute en la dificultad de incorporarse a la venta o en la reducción del tiempo dedicado a esta actividad.

### *Las políticas necesarias*

- Frente a la crisis, las mujeres han buscado estrategias para sobrevivir. Muchas han cambiado de rubro, han generado nuevos empre-

dimientos como la costura de barbijos o trajes de bioseguridad, por ejemplo. Y otras –las más jóvenes- han incursionado en la venta de productos de forma digital. Sin embargo, esto aún constituye un desafío para las de mayor edad, que no cuentan con destrezas para la promoción de servicios o productos en redes sociales, por ello, la política debiera dirigirse a fortalecer el conocimiento en el manejo de herramientas digitales.

- Hace falta la implementación de una política de cuidados, que contribuya a alivianar la sobrecarga de trabajo doméstico de las mujeres, desde la cual el Estado asuma responsabilidad en este tema (Por ejemplo la apertura de guarderías en los mercados con internet, para que las/os hijas/os pasen clases; Oferta de créditos para trabajadoras por cuenta propia del área urbana; Campañas de fomento de la co-responsabilidad de los cuidados en casa, etc.)
- Tejer alianzas entre mujeres que generen mayores niveles de exigibilidad hacia el Estado en la atención de la violencia, también constituye un desafío para las distintas asociaciones, federaciones y grupos de mujeres del sector.

---

## Estabilidad laboral en el municipio de La Paz

### Las falencias que atraviesan las trabajadoras y trabajadores del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP).

*Maribel Orosco Cayo*  
Trabajadora Municipal

La estabilidad laboral actualmente está estipulada en la ley, sin embargo, existe mucha vulneración de los derechos establecidos en el parágrafo II, artículo 48, de la Constitución Política del Estado: *“Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación la-*

*boral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador”.*

Durante la pandemia, se aprobó el Decreto Supremo N° 4200, el 25 de marzo de 2020, que garantizaba la continuidad de los contratos por el tiempo de cuarentena. No obstante, se evidenció la falta de criterio de las autoridades, que hacen caso omiso a las disposiciones coordinadas entre

el Gobierno Central, Gobernación y Municipios; Como por ejemplo la falta de contratación de personas con discapacidad; Mujeres embarazadas, que deben esperar un mes para su renovación de contrato; Y personas con enfermedades terminales que deambulan por la misma situación, entre otros casos que ocurren en el GAMLP.

En el Municipio de La Paz existe tres clases de trabajadoras y trabajadores: Un primer grupo está bajo el régimen de la Ley General del Trabajo, que cuenta con estabilidad gracias a su retorno a este sistema normativo, el 18 de diciembre del 2012, luego de haber exigido el respeto a los derechos laborales en las calles durante más de un mes, a la cabeza de la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Municipales de La Paz, Esperanza Murillo, juntamente con el entonces Secretario Ejecutivo de la Federación Nacional de trabajadores Municipales de Bolivia, Godofredo Soto (+).

Un segundo grupo identificado está conformado por personas con Contrato a Plazo Fijo, que no cuentan con estabilidad laboral o algún sindicato que pueda defender sus derechos.

El tiempo de contratación varía desde uno, tres, seis y hasta 12 meses. Existiendo el D.S. 16187, que en su artículo dos señala: “*No está permitido más de dos contratos sucesivos a plazo fijo. Tampoco están permitidos contratos a plazo en tareas propias y permanentes de la empresa*”, condición que se ha venido dando en las distintas Unidades y Direcciones del GAMLP.

La segunda parte del artículo indicado en el anterior párrafo indica que “*en caso de evidenciar la infracción de estas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato a tiempo indefinido*”. Lo que determina que las autoridades salientes eludieron el cumplimiento de la ley en todo momento con la gente que trabaja más de 10, 13, 15 y 18 años en el Municipio de La Paz y que al momento de retirarlos, no reciben ningún beneficio.

Finalmente, las y los que trabajan como Consultores de Línea son los más vulnerados ya que no cuentan con estabilidad laboral, ni seguro de salud.

---

## Mujeres en los sindicatos

---

*Lucia Nelly Cuentas Cruz*

Delegada a Derechos Humanos de la Confederación Sindical de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia.

### *Por qué*

En esta última temporada, las mujeres trabajadoras de mi sector no han sido motivadas para asumir cargos sindicales, motivo por el cual, en la mayoría de las federaciones y sindicatos están varones. Es fundamental la capacitación y formación sindical, como instrumento de empoderamiento de liderazgo.

Es importante que las mujeres formen parte de una estructura sindical y sobre todo asumir las carteras que tienen poder de decisión; para defender tus propios proyectos, propuestas, metas, principalmente tu ideología y tu lucha revolucionaria.

Todo lo anteriormente señalado puede quedar en el camino, porque las decisiones se someten a voto; Y en un sindicato la mayoría son hombres, entonces, las mujeres resultamos per-



dedoras en la decisión final, frustrando así las propuestas.

Por eso, es sustancial que las pocas mujeres que logramos formar parte de un sindicato nos mantengamos unidas, respetando de manera madura la discrepancia, no todas pensamos y decidimos igual y no por ello, llegar a ser enemigas. Debemos sumar y sensibilizar a los hombres para conseguir las alianzas estratégicas, solo así lograremos nuestros objetivos con resultados positivos.

Tampoco es bueno permanecer mucho tiempo en una organización, ya que entrarás en el conformismo y la odiosa rutina del día tras día sin cosechar frutos, cuando la idea inicial era luchar por mejores días para los trabajadores - y principalmente de las trabajadoras - que confiaron en ti.

Eres la voz de las sin voz. Hay miles de mujeres tras tuyo que esperan resultados del esfuerzo plasmado en una agenda de trabajadoras y sindicalistas, que fueron extraídas desde las realidades de su cotidiano vivir.

Las mujeres que logramos integrarnos en los sindicatos, debemos trabajar en base a nuestra agenda sindical, empecemos en nuestras organizaciones y avancemos sin claudicar.

### *Para Qué*

Debemos estar seguras que nadie pensará en beneficio de las trabajadoras, para que tengan mejores condiciones laborales y económicas, con mayores oportunidades de superación, si no es

otra mujer, que se identifique con la problemática que atravesamos en nuestras fuentes de trabajo.

Por ejemplo, cuando no tenemos quién cuide a nuestros hijos, es que necesitamos guarderías, como obligatoriedad del gobierno. Si queremos mejorar nuestros ingresos económicos, requerimos capacitación y formación profesional, como una política nacional dirigida a mujeres trabajadoras, que tengan las condiciones más favorables y accesibles.

Es exactamente ahí donde está la voz de una mujer guerrera que no se rinde, que trabajó construyendo propuestas en una agenda de mujeres, obtenida de las vivencias de trabajadoras y sindicalistas de los diferentes sectores.

En la Confederación Sindical de Trabajadores en Salud Pública de Bolivia avanzamos en varios puntos:

- El estatuto se modificó con lenguaje inclusivo.
- Garantizamos que la participación de las mujeres sea el 50% del total de la estructura de la organización.
- Logramos la declaratoria en comisión para la cartera de Vinculación Femenina y Género.
- Las federaciones afiliadas a la entidad nacional deben incluir la misma modalidad en sus congresos orgánicos.

En el lugar que te encuentres trabajando sindicalmente, en la cartera que te desenvuelvas, pon tu mayor esfuerzo, no te rindas, se puede, éxitos futuros.

---

## Por qué las mujeres sufren más el cambio o crisis climática

*Nancy Castillo Farfán*

Secretaria de Vinculación Sindical, Maestros Rurales de Tarija

**H**oy en día, las mujeres sufrimos más los cambios o crisis climática, porque somos las menos visibilizadas y por la falta de oportunidades, en todos los ámbitos de la sociedad.

### *En lo social*

Todavía existen mujeres empobrecidas porque seguimos expuestas a la mayor carga de trabajo, nuestra mentalidad está siempre en el ¿Qué dirán? Entre las mismas mujeres nos explotamos, discrimi-

minamos y no nos damos cuenta que poco o nada hacemos por cambiar nuestro pensamiento y la realidad en la que vivimos.

### ***En lo económico***

La mujer es la que sostiene la vida, por el sólo hecho de su género cree que es la directa responsable de sacar adelante a sus hijos, muchos esposos o compañeros dicen: “*para eso están las mujeres*”.

Seguimos pensando que las mujeres debemos hacernos responsables de las labores de casa; Y no reflexionamos sobre el trabajo que se realiza dentro del hogar, que debe ser compartido con la pareja, en todos los aspectos, para lograr mejores días entre todos los integrantes de la familia.

También podemos decir que la comunicación entre las parejas juega un papel preponderante en el núcleo de la familia, es bueno saber escuchar al otro, analizar lo bueno y lo malo que nos pasa cotidianamente y respetarnos como seres diferentes que somos en esta sociedad.

Algunas veces, las amistades influyen mucho en la pareja o matrimonio, peor aún, cuando tenemos baja o elevada autoestima.

En ocasiones, somos menospreciadas por nuestra apariencia, lenguaje o manera de ser y en-



tre mujeres nos hacemos daño, peor todavía, por el género opuesto, que no valora nuestro trabajo.

### ***En lo político***

Que tomen en cuenta la igualdad y equidad de género, para aumentar la posibilidad de generar espacios o mecanismos que posibiliten la participación activa de las mujeres en cualquier ámbito u organización, que vaya en defensa de sus derechos.

Asimismo, la integración de la mujer para la toma de decisiones en los ámbitos que desempeñe dentro y fuera del trabajo, del hogar y en lo personal.

Considerar también, la igualdad de género y las aspiraciones que sean efectivas para el desarrollo sostenible y estable, que de alguna manera sean estructuradas dentro de las políticas gubernamentales, municipales y regionales. Que se consoliden en el aumento de las capacidades intelectuales, para que puedan impactar, que no sea una utopía y así se pueda transformar la sociedad.

La igualdad de género es un tema central y un objetivo fundamental para lograr el desarrollo de la comunidad, región, departamento y país.

---

## **Dimension ambiental**

*Nelly Berrios Peñarrieta*  
Sector salud Sucre

**N**uestro país sufre grandes consecuencias ambientales, por la falta de políticas de control y planificación de parte del gobierno en su instancia nacional, departamental y municipal; Este aspecto no sólo se ve en Bolivia, sino a nivel mundial y afecta grandemente en el cambio climático.

Los bienes comunes: biodiversidad, el agua, las semillas, los bosques, la energía y el conocimiento son de carácter colectivo y transgeneracionales. Es obligación del Estado garantizar el goce universal y equitativo de estos bienes. Además, que el cuidado del medio ambiente no debe convertirse en excusa para la

mercantilización de los mismos.

El agua es un bien común por lo que debemos estar en contra de la privatización de su consumo. Es deber del Estado asegurar el acceso efectivo al agua potable y saneamiento básico; además de cuidar y preservar los ríos, cuencas, manantiales, vertientes y otros de las empresas mineras, metalúrgicas y petroleras, que son los mayores depredadores de estos afluentes; la implantación de mega proyectos para el tratamiento de las aguas residuales; y de concientizar a la población para el uso y consumo adecuado del líquido elemento.

Si bien toda la población tiene derecho a gozar de los servicios básicos como la energía eléctrica, el Estado es el encargado de gestionar proyectos hidroeléctricos, cuidando mucho que no se afecte a la biodiversidad y al cambio climático, entre otros aspectos. Igualmente de facilitar y enseñar a la población el uso de paneles solares.

En el área de hidrocarburos, que es la mayor fuente de ingresos para nuestra economía, se debe observar el cumplimiento de normativas para la explotación adecuada de los mismos.

El Gobierno debe consultar, coordinar y planificar con las autoridades locales la implementación de proyectos de obtención de agua, energía, hidrocarburos y otros; sin perjudicar la biodiversidad, usos, tradiciones y la interculturalidad de los pueblos donde se encuentran estos recursos. Asimismo, exigir al gobierno y las empresas petroleras, se priorice un trabajo digno para los habitantes de esos sectores.

En este sentido, las organizaciones originarias, sindicales y otras deben ser las encargadas de exigir el respeto de todos estos aspectos al Gobierno. También, de verificar el cumplimiento estricto de todas las normas existentes y la creación de otras, que se hayan obviado y que



se puedan complementar en el transcurrir de las obras.

De esta forma, coadyuvar en la generación de instancias de capacitación para los pobladores de estas localidades, para que puedan prestar servicios en estas empresas, garantizando un trabajo decente y digno, al ser el sustento de sus familias.

El Gobierno, con la participación de organizaciones no gubernamentales, originarias y sindicales, está en la obligación de planificar y crear nuevas formas alternativas de transporte limpio. Controlar el consumo adecuado del agua. Que la explotación minera, metalúrgica e hidrocarburi-fera, cumpla las normas establecidas.

Al mismo tiempo, promover una legislación para prohibir algunos productos de uso masivo hasta verificar que no dañen al ambiente o a la salud humana y animal. Como también políticas que apoyen el reciclaje y la reutilización de productos y materiales, aspecto que también ayudaría en la generación de trabajo digno para las familias.



# Formación de los actores sindicales en la defensa de los bienes comunes

*Olimpia Torrejón Alcoba*

Maestra Ciencias Sociales, Lic. Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, cuenta con cursos de postgrado en Investigación y Comunicación Intercultural.

**A**bordar la realidad en el marco del documento de la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA) implica una serie de aristas, pues la realidad que nos rodea es compleja y conlleva una continua problematización, más allá de los indicadores de crecimiento que constantemente se pueden visualizar.

En ese sentido, el presente artículo pretende discurrir desde el Desarrollo Sustentable, los aspectos jurídicos inherentes a los derechos fundamentales, la formación de la sociedad civil y de los actores sindicales frente a la temática ambiental, en el contexto histórico boliviano.

Por consiguiente, se debe involucrar a las mayorías desde el quehacer diario con la construcción o reconstrucción del imaginario individual y colectivo; despertando esa conciencia, responsabilidades y dedicación hacia la madre tierra, como deber ineludible de los actores sociales y, mucho más, si se aborda el liderazgo sindical. Pues quiérase o no, tiene mayor resonancia en la agenda de trabajo actual, la tradicional propuesta de reivindicaciones con el discurso centrado en el trabajador, delimitado por la relación asimétrica con el empleador.

Sin embargo, es el momento de asumir con otra mirada y a su vez otro imaginario, la participación de la sociedad civil, más allá de los aspectos salariales u otros relacionados que siempre están en debate y que son importantes. Pero



la realidad actual y las problemáticas ambientales que ya se viven, exige promover con osadía, procesos de empoderamiento en temáticas que también son complejas, como la defensa de los bienes comunes: el agua, la energía, la biodiversidad, el conocimiento, etc.

Estas circunstancias permitirán adicionar acciones en favor del medio ambiente y la configuración de instancias de participación, según versa el numeral 176 del documento

PLADA. Por ende, es muy necesaria la articulación de la dimensión cotidiana de la vida con los procesos macrosociales (Zemelman 2011) y un buen punto de partida vienen a ser los aprendizajes de la sociedad civil, para favorecer procesos participativos mayoritarios en democracia y en atención a las temáticas ambientales.

Para tal efecto, es importante analizar las experiencias en el liderazgo sindical con enfoque de género, la pluralidad de los sectores sociales y con amplio desarrollo de las capacidades para la promoción del cuidado de la madre tierra.

En ese marco, la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, establece en su artículo 34 que cualquier persona está facultada para ejercitar las acciones legales en defensa del derecho al medio ambiente. Cabe preguntarse de qué forma se está operativizando este derecho económico y social, para que se convierta en una agenda de trabajo de la sociedad civil, que precautela el ecosistema desde los contextos locales, asumiendo los desafíos que se tienen.

De igual forma, el artículo 16 señala como fundamental el derecho al agua y a la alimentación, conceptos relacionados con el medio ambiente y que requieren una mayor atención para su exigibilidad, junto al componente no sólo ambiental, sino económico y social.

En ese entorno, la formación de trabajadoras y trabajadores debe reconocer los hechos históricos que se vivieron en Bolivia: así, por ejemplo, la guerra del agua en la gestión 2000, siendo el primer país en generar acciones en su defensa como bien común; o la guerra del gas en el 2003 y la defensa del recurso natural. Son aspectos a profundizar para lograr una formación con conciencia histórica; en especial, dirigida a las nuevas generaciones, contribuyendo a la defensa del medio ambiente con pleno conocimiento del pasado.

A su vez, el artículo 90 de la CPE establece que *“El Estado, a través del sistema educativo, promoverá la creación y organización de programas educativos a distancia y populares no escolarizados, con el objetivo de elevar el nivel cultural y desarrollar la conciencia plurinacional del pueblo”*.

El precepto constitucional genera una serie de desafíos a las diferentes instancias gubernamentales y sociales, pues cabe la reflexión de programas formativos con el componente ambiental para las trabajadoras y los trabajadores. Permitiendo de esta manera, el análisis y la re-

valorización de las diferentes formas de cuidado ambiental en las comunidades, con enfoque intercultural y que trascienden a la educación escolarizada.

Por lo tanto, desde los programas educativos pertinentes a la realidad de los actores sindicales, se debe afirmar esa pertenencia a la comunidad; y desde el Diálogo Social, construir o reconstruir estos proyectos con interculturalidad e inclusión, para garantizar genuinos espacios de conversación y debate.

Tal cual se asume en el documento de PLA-DA en el acápite de Transición Justa, numeral 196, con *“Investigación y evaluación temprana de los impactos sociales, con la capacitación y desarrollo de capacidades de los trabajadores y comunidades”* acorde con el artículo 90 de la CPE.

Entonces, sólo problematizando desde lo cotidiano, se podrán asumir diferentes coyunturas que se tienen para actuar con responsabilidad y transformar la realidad en el componente ambiental. Pues más allá de las teorías acuñadas sobre el Desarrollo Sustentable que resuenan en eventos públicos, en aulas y en toda actividad de la sociedad, se aportará al progreso económico, la equidad y la participación con la formación integral de los actores sindicales, para una defensa de los bienes comunes con conciencia plurinacional.

---

## Modificación de la Ley 348: proceso participativo

---

*Claudia Peña*

Directora de Prevención y Eliminación de toda forma de violencia en razón de género y generacional del Ministerio de Justicia

La vigencia de la Ley 348 desde el año 2013, marca un cambio importante en la manera que tenemos de ver las agresiones contra las mujeres. La promulgación de la *“Ley Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia”* implica que el Esta-

do boliviano debe priorizar la lucha contra esa vulneración, pero también significa que a partir de ese momento, el atropello machista es un delito penal que merece cárcel. Ocho años después, en noviembre del 2020, se decidió encarar un proceso de modificación partici-

pativa de esa norma, el cual se lleva adelante hasta hoy.

### **¿Cómo ha sido ese proceso participativo?**

En primer lugar, la modificación de la Ley 348 despertó un enorme interés de la ciudadanía, organizaciones sociales y las instituciones defensoras de los derechos de las mujeres. Más de mil propuestas llegaron hasta el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional y el Servicio Plurinacional de la Mujer y la Despatriarcalización (SEPMUD). Además de los 22 talleres presenciales realizados entre diciembre de 2020 y enero de 2021, el Defensor del Pueblo y redes de ONG realizaron encuentros y promovieron debates que decantaron también en proyectos para la indicada reforma.

En segundo lugar, se evidenció que el entendimiento que tenemos de la normativa que defiende nuestros derechos es insuficiente en algunos casos; llevando al desconocimiento de los cambios en el procedimiento judicial, entre los mismos operadores de justicia, por ejemplo. Pero también, se hizo patente que el proceso modificatorio se lo realiza desde la misma visión que hace años dio a luz la Ley 348: las propuestas no escapan de la mirada punitiva y penalista de la norma actual vigente.

En tercer lugar, las diversas investigaciones y evaluaciones respecto a la aplicación de la norma muestran que el cuello de botella, lo que impide su cabal cumplimiento, se encuentra en el sistema de justicia vigente. Apenas el 1% de las denuncias llega a una sentencia, pero antes: menos de la mitad de las acusaciones que llegan a la Fiscalía merecen algún tipo de atención. De este deficiente acceso a la justicia ¿es culpable el ordenamiento normativo en sí? ¿O es culpable la

mentalidad machista que subsiste entre jueces, abogados y fiscales?

Lo que sí podemos constatar es que esta violencia es un problema estructural, porque no es algo que le suceda a una mujer en un momento determinado; es el mismo sistema en el que vivimos el que permite, reproduce y alienta las múltiples vulneraciones que sufrimos. Por lo tanto, también es necesario ir más allá de una herramienta legal para garantizarnos una vida libre de violencia. La lucha contra este mal debe suceder, y de hecho sucede, en múltiples ámbitos, desde los públicos hasta los más privados.

La modificación de la Ley 348 dio inicio a un debate social que está lejos de agotarse, en el cual los varones deben ser partícipes, porque también es suyo el problema. En ese marco, el texto corregido debe ordenar las atribuciones y responsabilidades institucionales, tomando en cuenta las diversidades que nos conforman; y el hecho de que la violencia contra las mujeres necesita también transformaciones sociales y culturales para ser superada.

En este momento, se están realizando talleres en cada departamento, para dar a conocer la sistematización de las propuestas y los ejes temáticos que alimentarán el fortalecimiento de la Ley. El Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional ha comprometido un texto de modificación de la Ley 348 para el mes de agosto. El mismo será sometido al análisis de las organizaciones e instituciones, porque toda norma requiere un consenso social para construir su legitimidad y su aplicabilidad. Entre todas, todos y todes construyamos una Ley que nos represente y nos garantice una vida sin violencia.

# Testimonio de una mujer asambleísta

*Carmen Rosa Domínguez Arias*  
Ex Diputada de la Asamblea Legislativa

**M**i nombre es Carmen Rosa Domínguez Arias. Ejercí funciones en la Asamblea Legislativa Plurinacional, en calidad de Diputada Titular Electa por el Departamento de Chuquisaca, mi designación fue en forma orgánica por decisión de un congreso de la Central Obrera Boliviana (C.O.B.) y un ampliado de la Central Obrera Departamental de Chuquisaca (C.O.D); por el periodo constitucional de febrero 2015 a febrero 2020, ampliándose el mismo hasta octubre 2020.

Asumí los siguientes cargos:

- Legislatura 2015-2020: En primera instancia fui elegida como Secretaria de la Red Parlamentaria Niña, Niño, Adolescente.
- Legislatura 2015-2016: Vocal de Planificación e Inversión Pública.
- Legislatura 2016-2017: Secretaria del Comité de Trabajo y Régimen Laboral.
- Legislatura 2017-2018: Presidenta de la Comisión de Política Internacional y Protección al Migrante.
- Legislatura 2018-2019: Secretaria del Comité de Presupuesto, Política Tributaria y Contraloría.
- Legislatura 2019-2020: Secretaria del Comité de Defensa, Fuerzas Armadas, Fronteras y Defensa Civil; Jefa de Bancada Chuquisaca.

Una de las atribuciones de la Asamblea, regida por la Constitución Política del Estado y el Reglamento de la Cámara de Diputados, es dictar leyes, interpretarlas, derogarlas, abrogarlas y modificarlas. Fue principalmente en lo que se basó mi trabajo durante mi paso por la misma.

Fui proyectista de la Ley corta N°1105, llamada la LEY DEL PERDONAZO, que fue trabajada con empresarios, comerciantes y organizaciones, en el transcurso de dos años y medio, logrando su promulgación en beneficio de miles de ciudadanos.

Como parte de la directiva de la Red Parlamentaria Niño, Niña, Adolescente, presentamos el proyecto de Ley de Desarrollo Integral de la Primera Infancia, la cual fue elaborada con la participación de diferentes Ministerios (Economía, Justicia, Educación, Salud y Planificación) por el periodo de dos años, que lamentablemente se quedó en consulta en el Ministerio de Economía por el cambio de gobierno. Sin tomar en cuenta la importancia de este Proyecto de Ley que iría en beneficio de la niñez.

Considero que cumplí con mis expectativas de trabajar por la ciudadanía, cuando requerían de mi persona en cualquier problema, ya sea social o laboral, siempre me puse al servicio de la población.

Tuve experiencias gratas y la oportunidad de conocer autoridades de todos los departamentos, viajé a algunos países como invitada y en otros, designada para realizar actividades concernientes al trabajo de la Asamblea (México, China Argentina, Brasil, Paraguay). Fue una bendición de Dios darme esta oportunidad, a pesar de lo triste que fue enfrentarnos al golpe de estado, en esos días negros y llenos de turbulencias, nos secuestraron en el aeropuerto (decomisando nuestras credenciales oficiales) para que no llegáramos a sesionar a la asamblea y así puedan consumir lo que habían planificado.

Fuimos perseguidas, nos gasificaron, no nos permitían ingresar a la Cámara; pasamos tiempos muy difíciles donde también el país comenzaba a enfrentarse a la pandemia del COVID, de afectación mundial; con deficiencias en cuanto al mandato, malversación de fondos y ayuda para la salud.

En cuanto la nueva jefa de Estado asumió el poder, se hizo imperioso poder elaborar una ley para realizar nuevos comicios con el objetivo de estabilizar el país; mientras las organizaciones nos pedían la pronta efectivización de la mis-

ma, el Ejecutivo no dejaba avanzar el proceso, poniendo como excusa la pandemia. En esta situación y bajo las presiones de ambas partes,

se hizo un trabajo arduo y peleado para cumplir con el fin de nuestras funciones: que era aprobar la ley de convocatoria a elecciones.

---

## Testimonio: Mi primer empleo

---

**M**i nombre es Prima Ocsa, tengo una experiencia en el trabajo del hogar de 25 años.

Allá por 1981, empecé como trabajadora del hogar desde los ocho años de edad, solamente era una niña.

Yo trabajaba con una señora de la ciudad de Oruro que tenía tres hijos, de uno, tres y cuatro años de edad, a quienes yo cuidaba. Y también hacía las tareas de lavado de ropa y limpieza de su casa.

Como una niña, yo sufría violencia. Trabajaba a cambio de comida, ropa y con la condición de estudiar; es decir, no recibía salario. Luego de permanecer como tres años en esa casa, me fui con mi madre.

A los 14 años recién recibí mi primer salario y yo estaba contenta porque mi trabajo era pagado.

Hasta ese momento, recién me había dado cuenta que antes me habían hecho trabajar gratis.

---

## Empoderamiento económico

---

*Dalia García Ramirez*

Ex Secretaria Ejecutiva de la Central Obrera Departamental (COD) Pando

**“El presente artículo tiene la finalidad de ampliar la perspectiva de las mujeres en relación a la economía, como forma de empoderamiento después de un análisis de diversos estudios.”**

### RESUMEN

En América Latina, las mujeres aún encuentran dificultades para explotar sus capacidades y habilidades en la sociedad, pues frecuentemente se enfrentan a barreras, externas o internas.

### RESUME

*In Latin America, women still find it difficult to*



*exploit their capacities and abilities in society, as they frequently face barriers, external or internal.*

### INTRODUCCION

Los datos en América Latina muestran que las mujeres alcanzan los mismos niveles educativos que los hombres; sin embargo, no tienen representación en las tasas laborales o en los puestos de decisión dentro de la sociedad.

El empoderamiento consiste en brindar al individuo las capacidades para su realización personal a través de la libertad, dignidad y oportunidad. Por tanto, es necesario apoyarse en políticas, instituciones y modalidades de cooperación.

El empoderamiento, como oportunidad económica, es la capacidad de cada persona para elegir libremente la trayectoria de su vida, en función de sus talentos y aptitudes (Anderson y Funnell, 2010; Duflo, 2011). Es decir, remover los obstáculos que impiden que la vida humana verdaderamente florezca y se eliminen las desigualdades sociales. No hay atajos para lograr una economía dinámica, este factor tiene que construirse desde las bases, a partir de la capacidad de actuar de cada persona (Duflo, 2011).

### DESARROLLO

El empoderamiento de las mujeres es un proceso deseable y sin duda necesario, que contribuye claramente al bienestar individual y familiar, a la salud y al desarrollo social (World Bank, 2000; Sen y Batliwala, 1997; United Nations, 1995).

El empoderamiento se refiere *“al proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas, adquieren tal capacidad”* (Kabeer, 1999). Cuando hablamos de empoderamiento femenino, nos referimos *“tanto al proceso, como al resultado del proceso a través del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales, y desafían la ideología del patriarcado y la discriminación por género”* (Batliwala, 1994).

Uno de los elementos, que puede ir asociado al empoderamiento de las mujeres, es la disponibilidad de recursos (económicos y sociales). Esta relación es en realidad bidireccional: se presume que el acceso y disponibilidad de recursos facilita el empoderamiento de las mujeres, a la vez que éste, permite más y nuevas fuentes financieras u otras.

Respecto del componente económico del empoderamiento, Stromquist (1995) plantea que si bien el trabajo fuera de la casa representa a menudo una doble carga, el acceso a este tipo de labor incrementa la independencia económica y, por tanto, la autonomía en general.

Para Blumberg (2005), promover el control relativo de las mujeres sobre los ingresos y otros

recursos económicos, es una suerte de fórmula mágica que facilita tanto la igualdad de género, como la riqueza y bienestar de las naciones.

Las mujeres con poder económico ganan mayor igualdad y control sobre sus propias vidas (Blumberg, 1984), contribuyen directamente al capital humano de sus hijos (nutrición, salud y educación) y a la riqueza y bienestar de las naciones; e indirectamente, al crecimiento del producto interno bruto de sus países, a través de una reducción de su fecundidad y la de sus hijas educadas (Blumberg, 2005).

Sin embargo, las asociaciones que se establecen entre un mayor acceso a recursos económicos y sociales y el empoderamiento de las mujeres no son siempre favorables o claras. Los significados e interpretaciones culturales que se dan del trabajo femenino, y en general, del acceso y manejo de recursos por parte de éstas, constituyen un elemento clave para la definición de la naturaleza del vínculo entre recursos y empoderamiento femenino.

### CONCLUSIÓN

Si bien existe diversos estudios en cuanto al empoderamiento económico de las mujeres, donde se puede reflexionar sobre las capacidades y habilidades que se tiene sin distinción de género, de alguna forma indirecta protege a las mujeres de la violencia de género: entendida como una asimetría institucionalizada de poder. Así mismo, la indicada situación tendrá un impacto en los roles de pareja, ya que la mujer podría infringir alguna norma ante los ojos de su compañero.

### BIBLIOGRAFIA:

- CASIQUE, (2003), FACTORES DE EMPODERAMIENTO Y PROTECCIÓN DE LAS MUJERES CONTRA LA VIOLENCIA
- JAIMES, (2015), EMPODERAMIENTO ECONÓMICO Y GÉNERO: UN CASO DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA EN EL ÁMBITO MUNICIPAL.
- PEÑALOSA, (2014), EMPODERAMIENTO DE LA MUJER LATINOAMERICANA: EMPLEO Y EDUCACIÓN, 1960-2010\*

# Rita Saravia mujer, madre, luchadora y valerosa dirigente sindical

Carla Cardozo Cuenca

Ex Dirigente de la Federación de la Prensa de La Paz

Las horas compartidas con la compañera Rita Amalia Saravia Ibáñez quedarán en el recuerdo, muchas veces apreciando su silencio y otras, sus sabios consejos sobre la vida y la actividad sindical, donde ella se había formado: fue una importante dirigente de la Federación de Trabajadores de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Entel).

Rita nació en la ciudad de La Paz, el 8 de noviembre de 1960. Se tituló como Licenciada en Informática de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA). Fue hija de Héctor Saravia y Carmen Ibáñez. Desde sus primeros meses de vida, creció al lado de su papá, junto al volante de su taxi, como copiloto, hasta que tuvo que asistir a la escuela y pasó la mitad del tiempo en clases y la mitad con su padre.

Mamá Rita tenía dos hermanos: uno mayor Lido y Lidia, la menor de los tres, quien partió hace algunos años al lado de Dios y ahora de seguro, comparte con nuestra compañera y madre.

Le gustaba la naturaleza, la lluvia, el sol o el frío. Veía la vida sin complicaciones aunque fuese malo o feo.

Al margen de la actividad sindical, se daba tiempo para cultivar su espíritu y profesaba la religión cristiana, que la llevó a un nivel de espiritualidad grande de tranquilidad y de paz.

En cuanto a la comida, era gustosa de muchos alimentos, pero su preferido era la Picana, que compartía y deleitaba junto a sus hijos, en época navideña.

Por eso, las que tuvimos el honor de conocerla, la llevaremos siempre en el corazón y extrañaremos esas largas horas compartiendo con ella diferentes actividades y debates sobre lo que le apasionaba: el quehacer sindical y en especial, la participación de las mujeres en este ámbito.

Los encuentros entre compañeras durante los cursos de formación, organizados por la Fundación Friedrich Ebert, fueron una escuela de verdadero conocimiento, porque en ellos muchas tuvimos la oportunidad de conocerla.

Su sencillez y franqueza fueron la escuela que las mujeres sindicalistas deben seguir, con fortaleza y contra las adversidades.

Sus hijos sienten orgullo de haberla tenido desde su nacimiento, porque tuvieron su protección hasta el fin de sus días. Fue una madre tolerante, comprensiva y abnegada, como la recuerdan Diego, Leonardo y Marcelo Alarcón Saravia.

*“Que recuerde, me es difícil, alguna vez se enojó en serio. Lo que realmente no le gustaba era que peleemos entre nosotros por alguna diferencia, sea cual fuere el motivo. Lo que le disgustaba y le creaba desconfianza era la mentira”*, escribió uno de sus hijos en memoria de su querida madre.

Ellos tienen la imagen de la fortaleza, comprensión y tolerancia, *“y creer que todos somos capaces de todo”*.

*“No se hizo problema por algo a menos que hubiera una injusticia grande y evidente. Ella trataba de buscar la mejor salida o solución ante cualquier problema. Prefería perder antes de iniciar algún pleito. Prefería ceder antes de dañar en lo más mínimo a alguien, aunque la otra persona fuere mala o perversa”*, indican.

Ámbito sindical

Sobresale su empeño y lucha porque las mujeres ocupen un lugar destacado en las organizaciones sindicales y dejen de ser un simple adorno.

La dirigente nacional de la Confederación Sindical de Trabajadores de Luz y Fuerza, Telecomunicaciones, Aguas y Gas de Bolivia, Rosa-

rio del Carmen Arce, enfatizó la nobleza y grandeza de sus labores sindicales.

*“Compartí con ella en un taller en el Chapare, estuvimos en una misma habitación, era una señora muy linda, sencilla, charlamos acerca de nosotras. Era muy noble, luego de su fallecimiento me enteré que era muy querida en su empresa, algo que nunca lo manifestó. Me impactó su sencillez”*, relató Arce.

Quienes la conocieron deben seguir sus pasos, por eso los trabajadores y en especial las mujeres dirigentes *“debemos compartir lo que aprendimos a nuestros compañeros que están a nuestro alrededor”*.

Su compañero, el Secretario de Relaciones de la Federación de Trabajadores de Entel, Roberto Jesús Padilla Encinas, de forma escueta reconoció el valor moral de Saravia desde 2016, cuando fue posesionada junto a él.

*“Era una persona amena y honesta. Pensaba en todos los trabajadores y el tiempo que la conocí observé que siempre insistía en que las mujeres ocupen un lugar en el sindicato y se formen, así a través de la Red de formación de mujeres sindicalistas”*, afirmó. Recomendó siempre pensar en el bien de las otras personas,

*“hacer las cosas como deben ser y actuar correctamente como nos inculcaba”*.

La abogada, exconstituyente y actualmente activista en defensa de la democracia, Angélica Siles, se sumó al homenaje de Rita Saravia y dijo que la conoció en una marcha, compartió con ella en varios talleres donde se discutió temas referidos a las mujeres.

*“Ella era dirigente de los trabajadores de Entel y me gustó que esta gran mujer y nuestros temas de conversación estaban referidos a la defensa de los derechos laborales y en especial de las mujeres. La admiraba mucho porque era una persona muy entregada al sindicalismo”*, relató.

Lamentablemente la pandemia nos quitó su presencia, pero su sonrisa y sus consejos siempre estarán presentes en quienes tuvimos el orgullo de conocerla. Y seguiremos sus pasos en defensa de los derechos laborales de los trabajadores y, muy especialmente, de las mujeres trabajadoras.

Queremos rendirle este homenaje recordando sus consejos y pasión de hija, hermana y amiga porque siempre ¡¡vivirá en nuestros corazones!!

---

## Socialización de la propuesta estratégica

---

**L**a Propuesta Estratégica para el movimiento sindical es el resultado de un proceso de construcción de manera colectiva, con mujeres de diferentes sectores laborales, porque es una forma de plantear las demandas que consideramos importantes, desde una posición de inequidad que las mujeres experimentamos en lo cotidiano, para encarar los desafíos existentes frente a las transformaciones aceleradas en el mundo del trabajo.

Desde la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, consideramos fundamental la socialización y sensibilización de este documento, para lograr incidir en la agenda sindical,

posicionarlo en el debate y en el discurso, para la transformación social orientada a la búsqueda del bien común.

El sábado 31 de Julio de 2021, la Central Obrera Departamental de Chuquisaca en coordinación con la Red de Mujeres y la Fundación Frederick Ebert (FES) llevó adelante la socialización de la Propuesta Estratégica de manera presencial, con la participación de 35 hombres y mujeres del Comité Ejecutivo Departamental y representantes de diferentes sectores laborales; espacio que nos permitió debatir y reflexionar sobre los cuatro ejes temáticos de la propuesta:

- Crisis Ambiental
- Desarrollo Productivo con Enfoque de Género
- Formación Político Sindical con Enfoque de Género
- Participación Plena de las Mujeres en el Movimiento Sindical

En el desarrollo de la presentación y posterior diálogo, se destacó la importancia de los temas abordados, se plantearon algunos aspectos fundamentales que se deberían considerar para generar políticas públicas:

- La implementación de las nuevas tecnologías tiene un efecto muy fuerte en el ámbito laboral, por lo que se tiene que elevar propuestas concretas para generar alternativas, como la negociación y diálogo tripartito.
- El Desarrollo Productivo es un tema muy amplio y complejo que abarca a la familia, la sociedad y el Estado.
- El tema de Crisis Ambiental tiene que ver con generar conciencia ambiental, profundizar el tema y cuidado para las nuevas generaciones.
- Es fundamental la coordinación interinstitucional para generar cambios importantes, como en el sistema educativo e incorporar contenidos del medio ambiente, para que los estudiantes conozcan sobre este tema.
- Generar conciencia para clasificar los residuos sólidos y aplicar las tres R: reciclaje, reutilización y reducción de los mismos.
- El sistema capitalista como un factor determinante en el deterioro y destrucción del medio ambiente.
- El consumismo excesivo es otro elemento que contribuye a profundizar esta crisis.
- Es primordial, la formación de líderes con convicción, conciencia de clase, principios y valores y dejar de lado el prebendalismo, que hace mucho daño a la clase trabajadora.
- La historia nos muestra como la COB antes era un referente de lucha, pero en la actualidad va en contra de las bases.
- Consideran importante generar una cultura del debate, para construir la capacidad crítica y poder fortalecer la conciencia de clase, espacio que nos permita disentir o pensar diferente, como una forma de fortalecer la democracia participativa.
- Los dirigentes son perseguidos sólo por no ser afines al Gobierno.
- En la actualidad, se ha perdido la esencia y el rol del sindicalismo.
- Se debe generar debate para proponer y no entrar en discusiones y peleas innecesarias.
- El movimiento sindical tiene que contar con una agenda propia.
- Según algunos compañeros, las mujeres no quieren participar, apenas aceptan para rellenar las carteras.
- Se explicó que no es que las mujeres no quieran participar en el movimiento sindical; sino por las dificultades que enfrentan en el camino, en un sistema machista, como el trabajo del cuidado que recae mayoritariamente en ellas, la falta de guarderías, etc.

# Entrevista

*William Vargas*

Secretario Ejecutivo de la Central Obrera Departamental (COD) Chuquisaca

## ¿Cuáles son las impresiones generales de la Propuesta Estratégica para el movimiento sindical?

Bueno un saludo cordial a la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, con relación a la presentación de la Propuesta Estratégica vimos con mucho agrado y me pareció muy importante por ejemplo el tema de la Crisis Ambiental y el impacto que representa para la humanidad, de acuerdo a la presentación que realizaron, considero necesario incluir este tema como propuesta para incorporar en la agenda sindical, porque nos afecta a las personas y a toda la sociedad en general.

Otro aspecto, es el referido al hecho de que las mujeres puedan participar, inclusive en un porcentaje mayor, en lo que es la parte sindical. Nos parece muy importante e interesante esta situación y este movimiento del cual son parte, por lo que considero que va ser un gran aporte para la sociedad en sí, puesto que las mujeres son un complemento muy importante en la sociedad y en el ámbito sindical, sin duda pueden marcar la diferencia y participar en la toma de decisiones; inclusive, su participación puede ser más óptima y generar mejores réditos en su trabajo y la representación sindical.



## ¿Cuáles serían los desafíos para el movimiento sindical?

Entre los desafíos, el movimiento sindical podría proyectar la unificación de la clase trabajadora, porque desde hace mucho tiempo atrás y hoy más que nunca, una gran mayoría tiene posiciones diferentes, lo que representa una de las mayores dificultades para avanzar en lograr más y mejores oportunidades para la clase trabajadora del país. Considero un aspecto clave la unifica-

ción de criterios y de igual manera, el bien común que pueda generar el beneficiar a la gran mayoría.



# Activismo hacia la ratificación del Convenio 190

Carla Gutierrez

Directora Ejecutiva del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

A finales del Siglo XVIII, época de la revolución industrial, donde miles de mujeres han sido protagonistas de una transformación social, en la que se ha buscado el reconocimiento de los derechos de las personas, se ha producido diversos cambios y avances en la constitución de un nuevo orden social.

Uno de ellos fue el cambio en las actividades económicas: Dejando de lado la producción en pequeña escala de los talleres familiares, por el trabajo en fábricas y producción en serie. Las mujeres que habían estado trabajando en los indicados espacios familiares hasta ese momento, se incorporaron -como los hombres- a esta nueva forma de producción, que cambia las relaciones de trabajo, dando lugar a la clase obrera.

Sin embargo, esta incorporación al mundo obrero se ha caracterizado por no brindar condiciones adecuadas para tener un trabajo decente y en circunstancias de explotación, y aún peor, ha evidenciado la prevalencia de las desigualdades basadas en razón de género, debido a que se considera a las mujeres un ser inferior.

Las mujeres trabajan más tiempo, su pago es menor y viven situaciones de violencia y acoso laboral e incluso sexual en esos espacios. Esto sumado a la recarga de la labor de cuidado, que aún en nuestro tiempo se asume como responsabilidad de la mujer; No se equivoca la recordada Flora Tristán al indicar *“Hay alguien más oprimido que el obrero y es la mujer del obrero”*.

Con el transcurrir de los años, los movimientos obrero-sindicales han logrado importantes avances en torno a la mejora de las condiciones laborales y al reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores; Empero, actualmente aún se ejerce violencia y acoso en los espacios de trabajo, en diferentes ámbitos y sobre todo en jóvenes y mujeres.



Estas demandas fueron presentadas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), logrando que se pueda hacer una consulta a los países para la emisión de un documento que, como acuerdo entre sus miembros, pueda ser aplicado para viabilizar la generación de acciones en cada país que decida asumir este compromiso.

En la gestión 2017, entidades internacionales como la Confederación Sindical de América (CSA), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Red Temática Continental por la Protección Social (RTCPS), entre otras, se dieron a la tarea de iniciar una campaña global con la activación de sus diferentes afiliados en todo el mundo, con el objetivo de que los países a través de sus representaciones del Estado, Obreros y Empresarios, alcancen acuerdos para lograr la firma del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la OIT, el 21 de junio de 2019.

En nuestro país, es de suma importancia contar con una norma de estas características. De esta forma, el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza inició una movilización,

articulándose al trabajo de varios años atrás liderado por la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, con el apoyo de la FES, para el tratamiento de un proyecto de Ley sobre la Violencia y Acoso Laboral. Y con la unión de estos esfuerzos, se ha realizado un proceso intenso de incidencia incluyendo diversas acciones con actores clave, entre ellos Ministerio de Trabajo, Cámara de Empresarios Privados de Bolivia, la Central Obrera Boliviana (COB) y Asamblea del Estado Plurinacional.

Se ha desarrollado foros, eventos internacionales, intercambios y estudios, entre otras acciones, que evidencian la necesidad de la aprobación de esta normativa. Y se ha consolidado el compromiso activo de diversas instituciones y organizaciones involucradas con este tema, consolidando la Plataforma contra la Violencia y Acoso Laboral, que aúna los esfuerzos para alcanzar el objetivo de establecer mecanismos que faciliten condiciones de trabajo decente e

igualitario, para toda las personas en nuestro territorio.

A la fecha, se ha logrado la firma del Convenio y la recomendación por el Estado Plurinacional de Bolivia. No obstante, aún se debe lograr la ratificación para poner esta medida internacional en vigencia, que si bien ha tenido un avance normativo al respecto, brindaría un paraguas más amplio para el trabajo integral sobre esta problemática que continúa invisibilizada y no encuentra mecanismos efectivos para su prevención, atención y tratamiento.

Por esto, es imperativo el llamado a las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, al Estado y al empresariado privado, a reflexionar sobre su importancia y conocer las ventajas que permiten mejorar las condiciones laborales en nuestro territorio; Y al reconocimiento que toda persona tiene derecho de trabajar libre de cualquier tipo de violencia y acoso.



# Impulsando desde la Plataforma procesos de estrategias comunicacionales.

La RMTSB socializando y sensibilizando a nivel nacional sobre los procedimientos para la atención de denuncias.

Sobre Acoso Laboral y Sexual A Mujeres.



Fuente Resolución Ministerial No 196-21 Acoso Laboral.



Fuente Resolución Ministerial No 196-21Acoso Laboral.

# PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES



## ¿Qué es el Acoso Laboral?

Es aquella conducta repetida o comportamiento ejercido contra la mujer en el centro de trabajo que se traduce en ataques verbales, insultos, críticas injustificadas, ridiculización, sobrecarga de trabajo, amenaza de despido, desacreditación profesional, aislamiento social, falsos rumores y otros, cuya finalidad sea lograr la renuncia forzosa o abandono del cargo por parte de la víctima.

(Definición RM No 196-21)

## Si soy víctima de Acoso Laboral ¿Qué procedimiento debo seguir?



**1 Presenta tu denuncia** de manera verbal o escrita, ya sea de forma personal o por intermedio de algún familiar o apoderado legal, ante la Jefatura Departamental y/o Regional de Trabajo.



**2 El/la Jefe/a Departamental y/o Regional de Trabajo** designará a un/a **Inspector/a del Trabajo**.

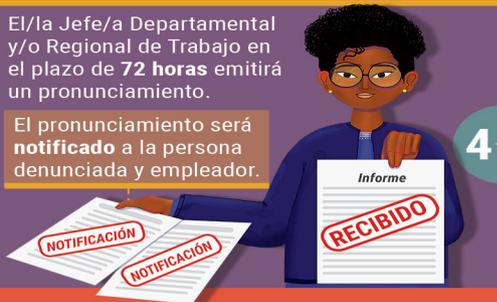


El Inspector o Inspectora en un plazo de **48 horas** efectuará la verificación de los hechos denunciados.

Recabará pruebas ya sea documentos o testimonios.

El/la Jefe/a Departamental y/o Regional de Trabajo en el plazo de **72 horas** emitirá un pronunciamiento.

El pronunciamiento será **notificado** a la persona denunciada y empleador.



El Inspector o Inspectora en el plazo de **24 horas** emitirá el informe respectivo a la Jefatura Departamental y/o Regional de Trabajo, sugiriendo:



a) Emita Conminatoria de **Inmediato Cese de Acoso Laboral**.



b) Disponga el rechazo de la denuncia procediendo a su archivo.



**5** El pronunciamiento emitido por la Jefatura Departamental y/o Regional de Trabajo es de **obligatorio cumplimiento** por la persona denunciada y por el empleador.

De considerarse necesarias.

La Jefatura Departamental y/o Regional de Trabajo podrá disponer **medidas protectivas** y remisión de antecedentes ante el Ministerio Público.



### Medidas Protectivas

- a. Cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado.
- b. Suspensión laboral del denunciado.
- c. Cambio o rotación del puesto de trabajo de la víctima previo consentimiento.
- d. En el caso de servidores públicos corresponderá la remisión de antecedentes ante la autoridad sumariante de la entidad.
- e. Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia.

Fuente: Resolución Ministerial No 196-21 Acoso Laboral



Plataforma Contra el Acoso y Violencia en el Mundo del Trabajo



Red de Mujeres  
Trabajadoras y Sindicalistas

Alianza por la Solidaridad

Member of **act:ionaid**

Nombres de las responsables de este número:

Sofía Ríos, Celular: 71505087  
Esperanza Murillo, Celular: 71584109  
Email: redmujeres55@hotmail.com

