

ERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Año XVI • La Paz-Bolivia • Boletína N.º 32 - Septiembre de 2023

Red de mujeres

trabajadoras y sindicalistas

Contenido

- Agencias de empleo en Bolivia ¿son legales? / 2
- Inteligencia artificial: amenaza o nuevos trabajos / 3
- Conciliación maternidad y trabajo / 4
- Salario digno en Bolivia / 5
- El derecho al permiso laboral por motivos de estudio D.S. 4926 / 6
- Trabajo y maternidad / 7
- Acoso laboral, un problema sin resolver / 8
- El sindicato en el magisterio / 9
- Acoso laboral digital / 11
- Abuso de autoridad fuera del trabajo / 12
- Equidad de genero y la tercera jornada / 13
- Ser mujer en Bolivia / 14
- La violencia obstétrica es violencia patriarcal / 15
- Documento Político / 16
- ¿Quiénes deben luchar por la erradicación de la violencia obstétrica? / 18
- El Estado como un feminicida silencioso / 20
- Diálogos feministas y los desafíos en clave de política pública para la creación de un sistema público integral de cuidados en Bolivia / 22
- Sistema público de cuidados. ¿Qué es y cómo se implementa en américa latina? / 23v
- Documento político / 16
- El acoso (menosprecio) que sufren las mujeres sindicalistas / 25
- Autobiografia de Rosario Leon Chungara / 26
- Reconocimiento camaral efectuado a la fundación FRIEDRICH EBERT / 27
- "20 Aniversario de la Red de las Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia" / 29
- Acoso laboral y convenio 190 en Bolivia: encuentro de formación en ciberactivismo campaña digital / 30

Editorial

a RMTSB, expresa, a través de este boletín en torno a tres ejes Trabajo Digno, Equidad de Género y Participación Política Sindical; en el que se reflejan las amargas vivencias que aún enfrentan las mujeres como secuelas de una sociedad del patriarcal, principalmente en el tema de la violencia y sus múltiples formas.

Enfatizando en esta ocasión, entre otros tipos de maltrato, la violencia durante el embarazo, e incluso en el parto y la violencia silenciosa que visibilizamos en este número en torno al acoso digital.

Todos estos tipos de violencia fundan la realidad de una injusticia social, por lo que queremos reforzar la visión de una sociedad que apunte a una justicia restaurativa y libre de violencia.

Hablamos de una justicia restaurativa, no solo de sanciones, sino también de una sociedad en la que se pueda suprimir el pensamiento machista y patriarcal que se manifiesta en pequeños actos de nuestro diario vivir, como la educación, la omisión de acciones públicas concretas, correctas, constantes y adecuadas. .

No obstante, a pesar de las construcciones sociales sobre las maternidades, cada vez son más las voces que intentan visibilizar, denunciar y eliminar la violencia obstétrica. Pero esto solo es posible entendiéndola como parte de la violencia patriarcal. Se debe restructurar el sistema de salud desde lo más profundo de sus instituciones, asumiendo la corresponsabilidad del Estado.

Por otra parte, el acoso digital, como otra forma de violencia, también está cada vez más presente. Esta situación se hace patente cuando después de la jornada de trabajo, cuando se tiene derecho al descanso, el empleador o autoridad superior envía diferentes trabajos extras fuera del horario establecido mediante el celular, lo cual no está acorde a nuestros derechos.

Sin duda, esta es una llamada de atención, ya que miles de mujeres pierden sus fuentes laborales debido al acoso laboral, lo que se suma a la crisis económica vigente en nuestro país, además de la crisis ambiental y social. Este apartado de la revista "Germina en su edición 32" tiene el propósito de llegar a mujeres y la sociedad entera con su Documento Político plasmado en una infografía, para que puedan analizar la situación del entorno laboral boliviano, siempre desde nuestra mirada de mujer, trabajadora y sindicalista.

En Bolivia, toca al movimiento sindical generar propuestas y realizar procesos de incidencia efectivos que luchen contra el escenario adverso del mundo del teletrabajo, contextos digitales y de vulneración de derechos. El acoso laboral se posiciona en nuevos espacios, tal y como lo hizo en el mundo digital, por lo que es urgente y necesario incluir en las agendas de todas las organizaciones sindicales esta problemática y empezar a generar propuestas de políticas públicas que eliminen esta amenaza creciente.

AGENCIAS DE EMPLEO EN BOLIVIA ¿SON LEGALES?

Eneida Barrios Murillo SECRETARIA EJECUTIVA FENTSSUB

as normas legales en Bolivia, no se refieren de manera directa a las agencias de empleo, sin embargo, esto no significa que no existan, por el contrario, han proliferado en los últimos años, sobre todo en las ciudades del eje central. La realidad nos muestra la cruda realidad: es de conocimiento público el riesgo al que están expuestas las personas que acuden a estas agencias, sobre todo para las mujeres, que muchas veces han sido objeto de trata de personas, luego de que acudieran a ellas por ofertas de empleo en el exterior, con sueldos bien remunerados, que no son reales, o el caso de la oferta de academias de modelaje que se utilizan para captar a mujeres jóvenes con fines de abuso sexual. Lamentablemente, no existen acciones concretas y efectivas del gobierno para controlar estas actividades ilegales.

Lo mencionado podemos advertirlo en el último reportaje realizado por el periódico Opinión, el día de hoy (10/08/2023), pues menciona que "El Gobierno y la Central Obrera Boliviana (COB) acordaron, el pasado 21 de enero, eliminar las agencias de empleo. No obstante, esas entidades continúan funcionando de manera encubierta, según constató OPINIÓN en un reportaje publicado el pasado 22-2-15". Estamos hablando de 8 años, en los que estas agencias de empleo continúan funcionando de manera clandestina y que no se ha podido regular adecuadamente. Pero preocupan algunos aspectos que se pueden extraer del reportaje mencionado:

- 1. Para el Ministerio del Trabajo el control es complicado porque son muchas y están inscritas como empresas unipersonales.
- 2. Los trabajadores contratados, deben entregar la mitad de su primer salario a la agencia de empleo.
- 3. En otros casos, los trabajadores perciben su salario por medio de la empresa que



terciariza el servicio y reciben una menor remuneración económica.

- 4. Algunas agencias de empleo trabajan como microempresas que se adjudican servicios de limpieza, alimentación o cumplen labores de impulsadores de productos o repartidores.
- 5. Las agencias de empleo están vetadas en Bolivia porque se las relaciona con trata y tráfico de personas.
- 6. Los migrantes caen con facilidad en estas oficinas ilegales porque desconocen su prohibición.
- 7. Las víctimas denuncian que, para evitar que abandonen su trabajo y asegurarse que cumplan con el contrato por un tiempo determinado, las agencias retienen sus documentos de identidad.
- 8. Las autoridades de Gobierno anuncian la elaboración de una nueva normativa. Las trabajadoras del hogar piden que la única entidad encargada de la intermediación sea el Ministerio de Trabajo y que la atención sea gratuita.

Lo cierto es que actualmente, la constitución de una agencia de empleo, ya sea como empresa unipersonal o como microempresa, si cumple los requisitos legales exigidos por el SEPREC, se consideran legalmente constituidas. Empero, el riesgo radica en las actividades que desarrollan y que van desde las vulneraciones a la Constitución Política del Estado que establece que los salarios son inembargables; Ley General del Trabajo que protege los derechos laborales, el D.S. Nº 521, 26 de mayo de 2010, que prohíbe toda forma de evasión a la normativa laboral, sea mediante fraude, simulación o cualquier otro medio que se produzca como consecuencia de las modalidades de subcontratación, tercerización, externalización,

enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral. Hasta lo más preocupante como la comisión de delitos que van en contra de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos como la retención de documentos y delitos de abuso sexual y trata y tráfico de personas.

Necesitamos de forma urgente normativa que regule este tipo de actividades, pero sobre todo acciones concretas del gobierno para evitar que éstas vulneren las normas legales, los derechos humanos y las garantías constitucionales.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL: AMENAZA O NUEVOS TRABAJOS

Sofia Ríos Montes

Ex. Secretaria General de la CSTSPB

Comité de Responsables de la RMTSB

l ingresar a la tercera década del siglo veintiuno, los avances tecnológicos se dan a una velocidad intensa e imparable. La inteligencia Artificial es uno de los mayores avances y desafíos que revolucionará la forma de vida de las personas y el mercado laboral. La tecnología tendrá un gran impacto en la naturaleza del trabajo, en la economía, y en la sociedad. Ante esta reali-

dad, crece la demanda de nuevos conocimientos en torno al manejo inteligente de los procesos y servicios que van de la mano del surgimiento de nuevas ocupaciones laborales que usan estas tecnologías.

Al respecto, existen posiciones divididas por parte de los expertos. Unos plantean que la tecnología puede remplazar gran parte del trabajo humano y que se podría dar un escenario de desempleo estructural a largo plazo. Mientras tanto, otros consideran que el uso de la tecnología podría traer nuevas oportunidades de trabajo, en



base a la creatividad y nuevas habilidades.

Por este motivo, urge hacerse la pregunta de ¿cuál debería ser el rol del sindicalismo en su conjunto y como enfrentar esta nueva realidad?

Sin duda necesitamos un movimiento sindical fuerte y legítimo que enfrente los grandes desafíos y oportunidades del uso de la tecnología digital, para poder adaptarse a las nue-

vas condiciones, enfrentarlas y poder transitar de un ciclo a otro, con propuestas concretas y creativas para que el impacto no sea tan fuerte. Las y los trabajadores necesitamos que nuestros representantes y líderes lleven adelante nuestras demandas y además, entre todas y todos debemos construir salidas colectivas y redes de contención y sororidad.

Así mismo, cabe preguntarse, ¿en este contexto cual es la situación de las mujeres?

Ante esta situación, lo que podemos ver es que la tecnología es utilizada para precarizar cada vez más el empleo. Sirve para generar más trabajadores informales y por cuenta propia, sin derechos laborales y con mayor discriminación por género.

Si bien dicen que la tecnología es neutral y trata a todos por igual, esto siempre será más difícil con aquellas que parten de una situación de desigualdad. Las mujeres tenemos menos acceso a la tecnología e internet. Otro factor que se suma a todo esto, es el uso precario de estos recursos y el desconocimiento de las herramientas existentes, lo que dificulta nuestro desempeño en el trabajo. Por tanto, será cada vez más difícil conseguir y conservar el empleo. A estas condiciones, se suma el trabajo del cuidado, la sobrecarga de tareas en entornos digitales, sin considerar el derecho a la soberanía y al uso de nuestro tiempo, para poder prepararnos, capacitarnos y estar a la altura de estos desafíos.

Sin duda, el rol del Sistema Educativo en ge-

neral es fundamental para que en este cambio y transformación estructural, se preparen recursos humanos calificados y se pueda contar con instituciones de formación e investigación de excelencia, además de empresas que desarrollen proyectos innovadores.

Muchas profesiones y actividades como las que conocemos en la actualidad se verán afectadas y desplazadas por las tecnologías en el futuro. Por tanto, invitamos a todos los trabajadores del sector formal e informal a ser parte de estos procesos de transformación tecnológica, para enfrentarlos, para que no se nos discrimine y para que no se trate a las mujeres de forma diferencial, para que no nos quedemos solo como espectadoras. Para no quedarnos atrás y resignadas.

"NO PERMITAS QUE LA IGNORANCIA DIGITAL TE PARALICE, TU PUEDES SER UN AGENTE TRANSFORMADOR"

CONCILIACIÓN MATERNIDAD Y TRABAJO

Norka Ivonne Flores Ramos
Ex dirigente nacional de la CONMRB
Comité de Responsables de la RMTSB

diario vemos a mujeres muy afligidas por las dificultades causadas por la atención de los hijos y el trabajo a la vez. Entre los mejores consejos que se da a estas mujeres, siempre se escucha: "pero tienes que organizar tu vida y planificarte bien, lo que debes hacer", "una mujer puede con todo", " involucra a tu pareja, porque ese bebé no es solo tuyo", "tranquila, solo se

trata de que compartas tiempo de calidad con tu hijo", "es hora de que aprendas a establecer prioridades", etc. Todos estos son sabios consejos, pero a lo hora de la verdad, nada de esto



funciona para combinar el trabajo con la maternidad, por muchos factores, principalmente porque el mismo entorno hace que la mujer desarrolle un sentimiento de culpa por priorizar el trabajo ante el cuidado de los hijos e hijas o viceversa.

Por este motivo, considero importante que se profundice, con un análisis crítico, esta problemática en la sociedad entera para buscar alternativas de

conciliación entre la organización de la carga laboral, horarios de trabajo, etc., adaptándose racionalmente a las necesidades de la familia, que es el núcleo principal de la sociedad. De lo contrario, seguiremos teniendo mujeres trabajadoras obligadas a renunciar a su fuente laboral por la sobrecarga de obligaciones, aunque fuera una gran profesional, con aspiraciones de superación. Estas situaciones hacen que se pierdan buenas trabajadoras.

Las instancias correspondientes deben buscar la conciliación laboral y familiar, implicando la igualdad de oportunidades y de desarrollo, tanto en el trabajo como en la vida personal. Esto supone que toda persona trabajadora debe tener la posibilidad de disfrutar de tiempo para su vida personal y familiar, pudiéndolo compatibilizar con el desarrollo de su vida profesional, sin que disfrutar de ambos planos influya de manera negativa en su salud o bienestar.

Se debe promover la conciliación entre la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras para tratar de guardar un equilibrio entre ambas. Esto se puede favorecer mediante permisos por maternidad y paternidad, sin que estos permisos afecten negativamente a las mujeres y sus posibilidades de acceso al empleo, condiciones de trabajo y acceso a puestos de especial responsabilidad.

Sería muy bueno exigir la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, además de la distribución del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, para hacer efectivos el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

También es importante que cada trabajadora haga respetar los derechos que le corresponde por maternidad: los tres meses de baja materna, la hora de lactancia, los permisos por el nacimiento del bebé en el caso de los padres, etc.

SALARIO DIGNO EN BOLIVIA

Andrea Marcela Vega Flores

e podría decir que el salario digno en nuestro país es una gran UTOPÍA, y mucho más cuando nos referimos al salario de las mujeres. Es sabido que gracias al patriarcado siempre se menospreció el trabajo de las mujeres y se minimizó las labores y funciones que desempeñaron cada una de las mujeres, a pesar de que en la realidad, el trabajo de las mujeres fue y es de mucha importan-

cia para la sociedad. Sin embargo, la sociedad lo fue discriminando de siglo en siglo, década a década. El trabajo minimizado de la mujer jamás fue reconocido y lo que es mucho peor es que aun estando en pleno siglo XXI, la mujer trabajadora, en los diferentes ámbitos laborales, todavía no consigue un salario digno y justo.

En Bolivia, la economía se encuentra por los



suelos y mucha gente se vio afectada después de la pandemia. Los productos de la canasta familiar subieron bastante pero el salario es el mismo: "insuficiente", no alcanza para abastecer los hogares bolivianos.

Ahí es donde una entra en el crudo análisis sobre la sustentabilidad de la familia. Y surge la pregunta ¿cuánto más tendremos que esperar para tener un

salario digno? Y ganar así el sueldo merecido de acuerdo a las horas, el esfuerzo físico y mental que soportan las trabajadoras bolivianas en las diferentes áreas en las que se desempeñan.

Los tiempos van cambiando y año tras año se tienen más necesidades, tanto en los hogares como en la vida cotidiana. Es imposible responder a todas esas necesidades con el salario que se tiene. Tomando un pequeño ejemplo, de este año, la papa, alimento fundamental y que no puede faltar en los hogares, llegó a sufrir una gran elevación de precio, subiendo por los cielos en los primeros meses del año, llegando a un costo de incluso 100 bs por arroba, en comparación con las gestiones pasadas, donde se encontraba la arroba a 40 bs.

Entonces, desde todos los puntos de vista arriba mencionados, podemos recalcar con toda claridad que el salario digno no llegó a nuestro país, y que es una gran utopía para todas las trabajadoras bolivianas. Las que tienen que buscar más de un trabajo para poder dar un sustento, por lo menos de mediana calidad de vida, a su familia.

EL DERECHO AL PERMISO LABORAL POR MOTIVOS DE ESTUDIO D.S. 4926

Aydee Garcia D.
Stria. Asistencia Social C.S.T.S.P.B

siendo la educación uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de nuestro país, el pasado 1° de mayo, en homenaje al Día del Trabajo, el presidente del Estado Plurinacional de Bolivia Lic. Luis Arce Catacora, promulgó el Decreto Supremo N° 4926, el que otorga una tolerancia de dos horas laborales destinadas a la superación de todo servidor público, garantizando el dere-

cho a la educación de las y los trabajadores.

Este es un aspecto muy importante, ya que en la actualidad, muchos trabajadores son discriminados por no contar con estudios y/o un título académico. No se valora la experiencia laboral (empírica) de los servidores públicos, lo que provoca acoso laboral por parte del empleador, e incluso de sus mismos compañeros, llegando, en muchos casos, a ser alejados de sus fuentes laborales por falta de dicha formación académica.



Este decreto permite a las y los compañeros trabajadores superarse y poder contar con mayores oportunidades para llegar a ocupar cargos de poder y decisión, además de una mejor remuneración salarial, particularmente para las compañeras a las que se les dificulta llegar a esos espacios.

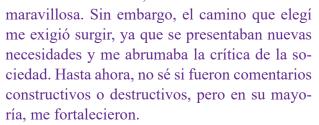
Sin embargo el D.S. 4926 en su art.6° indica: que las horas de formación no se consideran

horas extraordinarias, las horas serán compensadas por la trabajadora o el trabajador que se beneficie de la Licencia Especial por Capacitación y Formación Profesional. En este sentido, cabe preguntarse si será realmente un beneficio para los y las trabajadoras, o aquellos que lleguen a gozar de este beneficio, tendrán que devolver las horas otorgadas para sus estudios, con trabajo en horas extraordinarias.

TRABAJO Y MATERNIDAD

María Carmen Palomino Vías Sindicato de Tranajadores en Salud Pública SERES El Alto

i nombre es María Carmen Palomino Vías, compañera de base del Sindicato de Trabajadores en Salud Pública SERES, El Alto. Una mujer común, que pasó muchos años tratando de mejorar su vida, ya que de muy joven decidí convertirme en madre, sin pensar en la dureza de la vida y mi propia inmadurez, pero recibí con gratitud la bendición de Dios, una niña



Capacitarse ya no era una opción, sino una necesidad. Cuando estudiaba en la universidad, una compañera que se conmovía de mi situación, me apoyó para encontrar trabajo. Ya estando en la institución, me dijo que el trabajo no era fácil, pero fue ahí que me esforcé para ser la mejor trabajadora de mi unidad, ya que mi vida y la de mi pequeña dependían de esa fuente laboral. Fue cuando vi que no todas las personas buscan el bien común, porque mientras más me esforzaba, más me exigían, nada era suficiente, percibía más rechazo de compañeras y compañeros que se regocijaban de mi situación. Algunas veces era víctima de bulling, lo que hoy se puede tipificar como acoso laboral (en aquellos tiempos no se escuchaba el término), muchas veces por parte de mujeres que estaban en una situación igual a la mía. Buscaba congeniar con ellas, intenté buscar aceptación, sin poder lograrlo, todo con el fin de permanecer en mi trabajo, ya que me ofrecía estabilidad económica, seguridad social y



lo más importante, tenía un sindicato. El que me representaría si mis derechos eran reducidos, eso fue lo más gratificante. Un compañero de voz gruesa y dominante nos indicó que como trabajadores en salud, teníamos una instancia a la que podíamos recurrir si nos sentíamos oprimidas o reducidas en nuestros derechos. Y eso es lo que me sucedió, yo era "la nueva", y me dijeron: "debes pagar tu derecho

de piso", lo asumí, ya que en realidad era nueva. Incluso los dirigentes me lo decían. Me tuve que acostumbrar, dejé que fuera normal, para no perder mi trabajo. Además de la situación en mi trabajo, estaba mi situación familiar, no solo era mamá, sino también papá. No solo fueron los inconvenientes en el trabajo, sino también la presión de mi familia, también una relación que se había quebrado por las decisiones adoptadas. No aceptaban el trabajo que había conseguido, el horario y la distancia. Todas eran cuestiones problemáticas y que talvez me impedían ser madre de tiempo completo, un alto rol qué había asumido. Sin embargo, solo quería intentar recuperar lo que quedaba de mi vida que era criticada por todo el mundo, por el bienestar de mi hija.

Después de muchos intentos frustrados por conseguir aceptación de mis compañeras y también la comprensión familiar, me di cuenta que debía continuar mi camino. Parte de seguir ese camino fue buscar la capacitación en una casa superior de estudios, y otras cosas que tuve que dejar después de darme cuenta que no podía hacer todo. Solo deseaba que mi niña, ya una adolecente, no siga los mismos pasos de su mamá. Aunque, después de todo, logré profesionalizarme y prepararme para poder asumir carteras

de liderazgo que me permitieron empoderarme como persona, como mujer y como madre sindicalista. En definitiva, las circunstancias no deben ser un obstáculo para la autosuperación de las mujeres de todos los rubros. No creo que lo haya hecho mal, pero pudo ser mejor. Eso es lo que me queda recordar de lo dura que es la vida y el sendero muy delgado de las responsabilidades como mujer, trabajadora y madre.

ACOSO LABORAL, UN PROBLEMA SIN RESOLVER

Olga Hurtado Castro
Comité De Responsables R.M.T.S.

oy me siento a pensar en dos de mis colegas. Ambas maestras de la Villa Imperial de Potosí. Desde la sororidad, estoy segura que pasaron momentos muy difíciles en sus trabajos.

Me da rabia pensar que las mujeres maestras tengamos que estar expuestas a directores machistas y maltratadores, que por tener el cargo de Director, creen, desde su ignorancia y

arrogancia, que son dueños, amos y señores. En verdad no son todos, pero por unos cuantos sufren muchas maestras.

Déjenme contarles dos historias, de las muchas que atendemos como Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas junto a la Colectiva Mujer de Plata, de las cuales soy responsable y activista.

Cierto día, como de costumbre, la maestra de la cual contaré su historia, se encontraba trabajando. Mediante una orden de servicio se le comunicó de una reunión de urgencia para tratar asesorías de promoción.

En los colegios, los estudiantes eligen a sus asesoras o asesores. En esta oportunidad los estudiantes varones, porque el colegio es solo de hombres, eligieron a dicha maestra para que los acompañara durante la gestión. Esta situación molestó y enfadó tanto al macho director, que se opuso rotundamente a la designación, manifes-



tando que "una mujer no puede estar a cargo de la promoción de un colegio de hombres".

Mientras la maestra manifestó que sí quería asumir dicho rol, porque fueron sus estudiantes quienes la eligieron.

A partir de ese momento comenzó su tormento, el maltrato por medio del acoso laboral. Fue tan terrible, que el director puso en contra de la maestra a sus propios colegas, hombres y

mujeres, que se dedicaron a hostigar y ofender a la profesora.

La acompañé a denunciar a dicho director a la Federación de Maestros, pero como el ejecutivo es hombre, además de compadre del director maltratador en cuestión, no hizo nada.

Sin embargo, no nos rendimos y tuvimos que enfrentar al director juntas, en complicidad, planificamos y le advertimos que la denuncia se hará pública. Logramos intimidarlo y tuvo que aceptar su error, pero eso solo fue posible porque entre nosotras unimos fuerzas.

Es intolerable que las maestras no estemos protegidas por nuestra Federación, en la que no existe una cartera de género, donde no escuchan los problemas que tenemos las mujeres. Donde un compadrerío vale más que los derechos laborales de las trabajadoras. ¡Esto tiene que cambiar! ¡ya basta de acoso laboral!

Otra historia, ocurrió otra tarde. Una maestra

lloraba, temblaba de impotencia e indignación. Ahí me contó que su director le gritó, la empujó, le echó la puerta en la cara, la ofendió con palabras groseras, la amenazó. Ejerció violencia psicológica, física y por supuesto, acoso laboral contra ella.

Cada día era un tormento para ella. Esa profesora ya no quería regresar a su colegio, quería escapar. Se encontraba en muy mal estado. Cuando me contó todo, tenía tanta rabia. Traté de tranquilizarla, de entenderla. La animé y le dije que deberíamos denunciarlo. Así lo hicimos, llevamos la denuncia a la Dirección Distrital.

Nos derivaron al técnico de Secundaria, quien atendió el caso, fijamos agenda para visitarlo como Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia junto a la Colectiva Mujer de Plata. Y finalmente, enfrentamos al director agresor.

Le hicimos conocer que lo que hizo era motivo para denunciarlo directamente ante el Ministerio Público.

Nos pusimos fuertes y apoyamos con todas nuestras fuerzas a la maestra. A partir de ese momento, ella se sintió segura. Fuimos duras contra el agresor, así como él lo fue con ella. Hicimos actas de compromiso para que el violento director dé una satisfacción pública y no vuelva a agredir a la maestra.

Sin embargo, no contamos con que el técnico de la Dirección Distrital era amigo del Director machista. Todas y todos firmamos un documento que no valía nada para las autoridades, que eran todos hombres, a los que nada les importa la vida de las mujeres.

Ellos acordaron no dar importancia al acta firmada y así proteger al maltratador. Sin embargo, nosotras fuimos en reiteradas ocasiones a exigir el cumplimiento del compromiso que el director había firmado. Sin embargo, el técnico se escondía, decía que estaba ocupado, enfermo, de viaje. Hacía todo para evadir el tema.

Es terrible sentir y vivir como maestras este tipo de violaciones y vulneraciones de derechos. En realidad, no tenemos donde acudir porque:

- No estamos protegidas por la ley general del trabajo.
- No estamos protegidas por el estatuto del funcionario público, porque los trabajadores y trabajadoras del magisterio no son considerados como funcionarios públicos.

Lo único que queda es unir fuerzas entre nosotras y hacer las denuncias, aferrándonos a las leyes y normas que protegen a las mujeres (Ley 348) y acudir al Ministerio de Trabajo.

¡¡BASTA DEL MALTRATO Y ACOSO LABORAL!!

EL SINDICATO EN EL MAGISTERIO

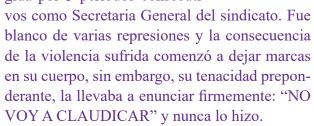
ADEP Asociación de Educadores Provinciales Jujuy – Argentina

Prof. Mariela Norma Chiri Delegada Zonal por los Departamentos de Yavi y Santa Catalina de ADEP

ara hablar de ADEP, que es la Asociación de Educadores Provinciales de la provincia de Jujuy, y cuya entidad madre es la CTE-RA, que es la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina; debe-

mos conoce la presencia activa de quien en vida fue la Honorable Prof. Marina Vilte.

Ella fue una alumna destacada, amaba el canto autóctono y fue una reconocida coplera, maestra transformadora, una sindicalista comprometida con las bases. Su labor fue incansable hasta que fue desaparecida por el terrorismo del estado el 31 de diciembre de 1976. Nació en 1938, en San Salvador de Jujuy, su padre era agricultor y su madre docente. Se inició en la docencia justo cuando dieron inicio las novedosas huelgas de los docentes en algunas provincias argentinas. Afiliada a ADEP, fue elegida por 3 periodos consecuti-



Era necesario evocar a esta colega para poder entender y comprender el sentido de la lucha sindical, que es una actividad comprometida pero pocas veces reconocida, tan cuestionada pero pocas veces valorada, una actividad para la que se nace, porque de otra manera no podría ser realizada. El sindicalismo es cosa brava, necesita mente y corazón para ser capaz de enfrentar las distintas situaciones que atraviesa un docente en Argentina, Bolivia, Latinoamérica toda, donde es una profesión ingrata. Cada día hay más reclamos, injusticias, desprolijidades gubernamentales, desidia, precarización laboral, derechos laborales sin respetar, carga administrativa excesiva y lo más indignante: salarios bajos que no cubren las necesidades básicas y posicionan al maestro de Nivel Inicial y Primario en un nivel de pobreza. Sueldos magros que no coinciden con la tarea educativa realizada.

Pero la vida siempre permite "una de cal y una de arena", y si tenemos que evocar escenarios que fortalecen y enriquecen, es por demás



meritorio evocar los momentos de la lucha sindical que nos motivan a caminar hacia la unidad de los y las trabajadoras, cuando dejando de lado cuestiones particulares actuamos con madurez sin perder nuestro foco que fue, es y siempre será LA REIVINDICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL MAESTRO. Y después de cada lucha quedan las memorables anécdotas, la satisfacción

de la tarea cumplida, y el sabor de la victoria, sabiendo que hemos avanzado un poco más y la próxima batalla la enfrentaremos con mayor experiencia.

El sindicato de educadores en Argentina, Jujuy y La Quiaca está representado actualmente por mujeres, mujeres valientes y empoderadas: a nivel nacional la Prof. Sonia Alesso, a nivel provincial la Prof. Silvia Vélez y a nivel departamental la Prof. Mariela Chiri; todas docentes en actividad, con la fortaleza, valor, firmeza y compromiso de trabajar representando a los trabajadores de la educación, atendiendo sus demandas y reclamos, otorgándoles una voz colectiva para la protección de sus derechos.

En la actualidad tenemos bastante trabajo, porque el avasallamiento de nuestros derechos ha avanzado ferozmente, ha creado situaciones conflictivas perjudicando el bolsillo docente y toda su familia entre otros problemas. Nos cuesta encontrar el diálogo con el gobierno y a 40 años de la recuperación de la democracia en Argentina, estamos viviendo el mismo amedrentamiento patronal. Este es un contexto que requiere estar a la altura de los hechos y aquí seguimos presentes. EL SINDICATO DEL MAGISTERIO JUJEÑO – ADEP QUE NO CLAUDICARÁ.

ACOSO LABORAL DIGITAL

Arnaldo Montero
Director de Proyectos— CEPRODE

na de las consecuencias que ha dejado la pandemia del COVID 19, especialmente en nuestro país, es el incremento preocupante de mecanismos de acoso laboral digital que ejercen muchos empleadores. Es decir, la vulneración al derecho al descanso de todo trabajador, fuera del horario de trabajo.

El acoso laboral digital, no es nada más que el hostigamiento que ejercen muchos empleadores al comunicarse y exigir el desempeño de funciones a sus trabajadores fuera de horario laboral, a través de mensajes de texto, video conferencias, mensajes de whats app, correos electrónicos y otros.

En Bolivia, no se cuenta con una norma específica que prohíba estos hechos. Sin embargo, tenemos una muy buena experiencia implementada por nuestro país vecino Argentina. La Ley 2755 de Régimen Legal de Contrato de Teletrabajo, esta ley trata de garantizar los derechos fundamentales del trabajo en entornos digitales. Esta Ley, especifica en su Artículo 5 el derecho a la desconexión digital, señalando lo siguiente: "Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral".



Como podemos darnos cuenta, esta normativa se convierte en un gran avance para reducir el acoso laboral digital en Argentina. Y aunque en la práctica sigue siendo complicado controlar su cumplimiento, brinda a los trabajadores una alternativa real para hacer respetar sus derechos en entornos digitales, que parecieran convertirse en el peor entorno de trabajo, cuando se trata de buscar que los derechos laborales sean respetados.

En Bolivia, le toca al movimiento sindical generar propuestas y realizar procesos de incidencia efectivos que luchen contra la vulneración de derechos laborales en este escenario adverso, como es el mundo del teletrabajo y contextos digitales. El acoso laboral busca posicionarse en todos los espacios, tal y como lo hizo en el mundo digital, por lo que es urgente y necesario, incluir en las agendas de todas las organizaciones sindicales esta problemática y empezar a generar propuestas de políticas públicas que eliminen esta amenaza creciente.

ABUSO DE AUTORIDAD FUERA DEL TRABAJO

Ovidio Mamani Ballesteros Strio de Organización Sindical CONMERB

e un tiempo a esta parte, se puede mencionar que el trabajo en la educación se dio de manera sistemática y bien ordenada. Los docentes demostraban un trabajo ejemplar y de competencia, donde se podía observar la creatividad, el esmero y el cumplimiento de todas las actividades escolares dentro de una institución educativa.

La parte administrativa realizaba trabajo de coordinación, y sobre todo, respetando los derechos labores y personales que tiene una persona dentro y fuera de una institución.

En cuanto a la tecnología, puede afirmarse que trae consigo avances positivos en la vida de las personas, facilitando la coordinación y comunicación dentro de las instituciones. Pero cuando la tecnología es mal utilizada, o es utilizada en contra de las personas, se da la vulneración de varios derechos que van en desmedro de la sociedad. Y este mal uso y sus consecuencias se vuelven una costumbre con el pasar del tiempo y nadie reclama.

Podemos dar un ejemplo de lo que pasa en las instituciones educativas. Algo que en la actualidad es muy común.

Las y los trabajadores, después de nuestra jornada de trabajo tenemos el derecho de descansar, de estar con la familia, de atender a nuestros hijos, de poder dormir bien, de estar los fines de semana con nuestros seres queridos y otros derechos constitucionales.

No obstante, en el sector de educación, podemos detectar que los que administran el sistema de educación (directores distritales, de unidades educativas y otras autoridades) son quienes rompen y violan estos derechos al convocar a los profesores para realizar diferentes trabajos extras fuera del horario de trabajo. Estas convocatorias se hacen mediante el celular, lo cual no está acorde a nuestros derechos. Como se puede ver, esta arbitrariedad, con el paso del tiempo, se ha vuelto corriente en nuestro quehacer diario. Dándole razón a estas malas autoridades, somos nosotros los que permitimos estos abusos y que se vulneren nuestros derechos. No deberíamos debemos permitir que esto continúe se debe de dar un alto a este tipo de atropellos que se van asumiendo como normales y como obligaciones.

Nosotros somos quienes debemos empezar con el cumplimiento de nuestros derechos como personas ante la sociedad, no dando lugar a estos maltratos y denunciando ante la autoridad pertinente, y hacer cumplir a cabalidad lo que se manifiesta en las leyes. Este tipo de arbitrariedades no existen en ningún documento, ni reglamento, menos en las resoluciones ministeriales del Ministerio de Educación, por lo que se puede suponer que son un invento de esas malas autoridades, que para ocultar su mediocridad e irresponsabilidad están llamando a cualquier hora para cumplir con sus obligaciones administrativas. Lo cual trae este tipo de maltrato y abuso laboral en desmedro de las maestras y maestros del sistema educativo nacional.

Se debe empezar con el ejemplo para poder hacer respetar todos los derechos de las personas dentro de una sociedad.

EQUIDAD DE GENERO Y LA TERCERA JORNADA

Mónica Mita

Alguna vez has escuchado sobre la tercera jornada? ¿O te has dado cuenta que tienes más de un trabajo?

Hablar de la tercera jornada se ha vuelto algo muy común, ya que la crisis económica y social nos lleva a que las mujeres debamos trabajar para obtener un sueldo y sostener nuestro hogar, además de aportar con ideas

desde un sindicato, ya que estamos cansadas de tanta injusticia y falta de oportunidades. Todo esto, sin dejar de lado el hecho de ser madres, esposas, hijas, hermanas, nueras, y debemos cumplir los trabajos diarios de casa y las múltiples actividades. Así, si analizas, ves que en un día cumplimos tres jornadas.

Pareciera fácil, pero como mujeres sabemos que es difícil y complicado, Sin embargo, afrontamos esta batalla diaria, que muchas veces no es reconocida ni por los empleadores, ni por las bases de nuestros sindicatos, ni por nuestra familia. Pero estamos ahí, apostando siempre por una mejor vida, no solo como personas, sino por un bien común familiar y social.

A pesar de que la norma está escrita, y contamos con leyes que nos respaldan, y que son el resultado de luchas sindicales y sociales de valientes mujeres, aún pareciera que todo queda en el papel, porque la realidad, la vivencia diaria es otra. Hablamos de equidad de género, pero la mujer en muchos casos todavía no goza de un trabajo digno y mucho menos de un salario que le permita vivir con su familia dignamente, y ni qué hablar de poder ahorrar para darse un gustito aparte.

Todavía es difícil ocupar cargos en toma de decisión para las mujeres, que les permita generar cambios desde su posición. El miramiento



es cruel, ya que son cuestionadas, en muchos casos erróneamente, por sus mismas bases, a falta de información fidedigna, a pesar del trabajo y tiempo que ofrece sin remuneración. Son los mismos compañeros que no trabajan ni dejan trabajar. Llámese por envidia o incapacidad. El patriarcalismo aún existe en la distribución de carteras. Al momento de una elección pareciera que crece, más aún en las instancias sindicales nacionales.

Un claro ejemplo es la falta de representación femenina en el máximo ente de las y los trabajadores llamado Central Obrera Boliviana - COB. Esto, a pesar de que los porcentajes estadísticos demuestran que el número aproximado para la gestión 2022 de mujeres afiliadas a la COB es de 3.061.178.

Para tener mayor representatividad, como mujeres debemos escuchar y ver la realidad, dejando intereses personales a un lado. Es hora de verdaderos cambios y una verdadera equidad de género.

Y continuamos con los trabajos en casa. Con aquellas responsabilidades que se piensa que son solo de la mujer. Esa es una idea equivocada que viene desde generaciones pasadas. Ahora hombre y mujer deben ser participes activos de las tareas del hogar, de la educación y cuidado de los hijos y familiares. Es primordial que las mujeres dejemos de ser las mamás gallinas y podamos distribuir los trabajos, rompiendo esquemas mentales desde nuestro hogar. Nuestras hijas e hijos deben pensar diferente para poder asumir roles con responsabilidad, y de esa manera evitar tantos problemas que atraviesa nuestra sociedad. Este es sin duda un trabajo difícil, que no tiene remuneración alguna ni mucho menos tiempo de contratación.

Ver la realidad es triste, pero somos agentes de cambio, somos mujeres que deseamos vivir de una manera digna, deseamos un presente y futuro seguro y equitativo. Y a pesar que no todo es fácil, estoy segura que seguiremos buscando llegar a una verdadera equidad de género y que reconozcan nuestras tres jornadas de trabajo.

SER MUJER EN BOLIVIA

Lic. Magdalena Samantha Cáceres Juárez Ex Stria. Gral. Sindicato Sgto. Maximiliano Paredes

er mujer en Bolivia implica enfrentar una serie de desafios relacionados con la desigualdad de género, la violencia y las normas de género tradicionales. Sin embargo, también implica ser parte de movimientos de mujeres fuertes y resilientes que luchan por un futuro más igualitario y justo para todas las personas en el país.

Sin duda, nuestra Bolivia es un país culturalmente diverso, con una variedad de grupos étnicos y culturas. Ser mujer boliviana implica pertenecer a una de estas comunidades y enfrentar cuestiones específicas relacionadas con la identidad. A pesar de los avances legislativos y de políticas en favor de la igualdad de género, las mujeres en Bolivia todavía vivimos en el patriarcado, en el que enfrentamos desigualdades en términos de acceso a la educación, la salud, el empleo y la participación política.

La violencia de género y el acoso también son desafíos significativos. En algunas comunidades del área rural, persisten normas tradicionales de género que asignan a las mujeres roles de cuidadoras y a los hombres roles de proveedores. Estos roles pueden limitar las oportunidades de las mujeres en términos de educación y empleo.

Bolivia ha tenido avances en cuanto a la representación de las mujeres en política. Sin embargo, todavía hay desafíos en cuanto a su participación plena en los niveles de toma de decisiones, donde nos siguen utilizando para servirles en el poder, dándonos cargos muy bajos.

Por otro lado, la violencia de género y los feminicidios son problemas graves en Bolivia. Donde las mujeres enfrentan riesgos de violencia física, sexual y psicológica. La lucha contra esta violencia es una preocupación constante en Bolivia. Como en muchos otros lugares, existen movimientos activos de mujeres y feministas que luchan por la igualdad de género, y por el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la violencia de género.

Las mujeres en Bolivia enfrentan desafíos en términos de acceso a una educación de calidad y a servicios de salud adecuados, especialmente en áreas rurales. Muchas mujeres en Bolivia son parte de comunidades indígenas y campesinas que han estado históricamente marginadas. Estas mujeres a menudo luchan por el reconocimiento de sus derechos y su participación en la sociedad.

Así mismo podemos decir que "ser mujer es sinónimo de resilencia, fortaleza y sobre todo confianza en nuestras propias destrezas y capacidades", también podemos demostrar la triple jornada que llevamos a cabo. Ya sea en el trabajo y las jornadas laborales extensas que desarrolla cada mujer, como también en las tareas del cuidado que en la actualidad no son remuneradas.

LA VIOLENCIA OBSTÉTRICA ES VIOLENCIA PATRIARCAL

Celeste Ricaldi

ace poco más de un mes, en junio de 2023 se lanzó oficialmente el Observatorio de Violencia Obstétrica en Bolivia, una entidad sin fines de lucro, que nace ante la urgencia de visibilizar y erradicar la violencia obstétrica a través de la concientización, recolección y sistematización de datos estadísticos. Sin duda es un avance significativo, que una vez más es asumido por mujeres agrupadas, organizadas y politizadas. Lo que pone al descubierto el abandono del Estado ante la imperiosa necesidad de contar con datos e investigaciones para la elaboración de políticas públicas, programas o proyectos que beneficien a mujeres víctimas de las violencias que sufren durante la etapa de gestación, pero también evidencia su complicidad para socavar la autonomía y soberanía de nuestros cuerpos.

Los últimos datos oficiales pertenecientes a la Encuesta de Prevalencia y Características de Violencia contra la Mujer del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2017 determinó que el 63,5% de las mujeres en los últimos cinco años, fueron sometidas a múltiples formas de maltrato durante su gestación, parto y postparto. Eso quiere decir que 6 de cada 10 mujeres han sido infantilizadas, deshumanizadas, expuestas a tratos degradantes, despectivos y humillantes, privadas de información, expuestas a abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, expuestas a procedimientos innecesarios o protocolos obsoletos que atentaron a su salud física y mental durante su etapa de embarazo, parto y postparto. A estas prácticas se suman las deficiencias administrativas, tecnológicas y de infraestructura que tiene el sistema de salud.

A pesar que todo lo mencionado anteriormente, la violencia obstétrica constituye un peligro para el bienestar de las mujeres. Este tipo de violencia es ejercida estructural y sistemáticamente por el personal de salud, y es invisibilizada al punto de que muchas mujeres que son víctimas

de la misma no pueden reconocerla como una violación a sus derechos humanos y reproductivos. Las identidades heterodesignadas, basadas en argumentos "naturales", han delegado históricamente a las mujeres absolutamente toda la responsabilidad y obligatoriedad de la maternidad, asumiendo que parir es nuestro rol principal, y por lo tanto, no podemos ser sujetas de derecho. De ahí que, el personal de salud se cree con la facultad de apropiarse de nuestros cuerpos acomodando los procedimientos médicos a la comodidad del personal sanitario, realizando cesáreas innecesarias, privándonos de estar acompañadas por nuestras parejas o familia, callando nuestros gritos de dolor de parto porque "si ya abrimos las piernas, ahora tenemos que aguantar", invalidando la depresión posparto argumentando simple histeria, etc.

Esta deshumanización de las mujeres resulta bastante útil para el sistema capitalista que subsiste a través de la explotación en sus diferentes formas, y recae con mayor fuerza sobre el cuerpo de las mujeres, instrumentalizando nuestra capacidad reproductiva, porque la maternidad para este nocivo sistema no es más que una maquinaria productiva. Para este fin, el Patriarcado ha plantado fuertes cimientos en las sociedades, naturalizando la obligatoriedad de parir aún en contra la voluntad de las niñas, adolescentes y adultas. Esta obligatoriedad va acompañada de argumentos contradictorios sobre la maternidad, pero igualmente dañinos. Ya que al estar embarazadas, las mujeres somos encasilladas según categorías coloniales referidas a nuestra edad (ser muy jóvenes o muy adultas), estar solteras, "juntadas" o casadas, haber tenido muchos hijos o no haber tenido ninguno antes, ser pobre, tener alguna discapacidad, etc. Además, ser indígena, migrante, afrodescendiente o del área rural son determinantes que agravan los prejuicios y la violencia.



INCLUSIÓN DE MUJERES EN ÉL EJERCICIO SINDICAL

CONSTRUIR UN COLECTIVO

LOGRAR MAYOR ORGANIZACIÓN

MOVILIZAR A LAS MUJERES

FORTALECER MECANISMO DE INCIDENCIA

LOGRAR ALIANZAS

PROPONER Y LOGRAR LEYES

EXCLUSIÓN

AMBITO SINDICAL



SECRETARIA DE EQUIDAD DE GÉNERO

EMPLEO

De cada 100 mujeres 88 tienen empleos precarios

Jubilación no garantizada

Afectadas por altas tazas de desempléo

Baja Sindicalización





Asalariado



Tareas del hogar Impago

33% de las mujeres del país son jefas de hogar y sostienen económicamente a sus hijos

IACIÓN DE ES?

entar

del amo.

DESPATRIARCALIZACIÓN

TRABAJO DIGNO

PARA LAS MUJERES

DEMOCRATIZACIÓN

ACOSO LABORAL

CPE en su art. 49 parágrafo III, prohibe toda forma de acoso laboral.

Respuestas débiles o inexistentes.

Ausencia del Estado como garante.

Falta de garantias del empleador. Sindicatos débiles para defenderlas.

EDUCACIÓN

Existe una asimetría en la educación



Variable de lugar (rural - urbano) Clase social

Región

Situación de pobreza



SALUD

muertes por cada 100.000 nacidos vivos en 2015

Mortalidad Abortos clandestinos



A pesar de las construcciones sociales sobre las maternidades, cada vez son más las voces que intentan visibilizar, denunciar y eliminar la violencia obstétrica, pero esto solo es posible entendiéndola como parte de la violencia patriarcal, ya que un par de talleres no son suficientes, se debe restructurar el sistema de salud desde lo más profundo de sus instituciones, asumiendo la corresponsabilidad del Estado como la de todas, todos y todes. Mientras tanto, las mujeres como individuos y en colectivo, seguiremos reescribiendo las maternidades en torno a la soberanía de nuestros cuerpos y completa emancipación.

¿QUIÉNES DEBEN LUCHAR POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA OBSTÉTRICA?

Humanizar el parto y el cuerpo de las mujeres

Cecilia Campos Villafani

siendo un "territorio" de muchas luchas. Y planteo "territorio" entre comillas, porque es justamente a partir de esa concepción del cuerpo de las mujeres desde donde se plantean leyes, políticas públicas e incluso cuestiones tan cotidianas como la atención médica. El cuerpo de la mujer, entendido como un espacio físico deshumanizado, como un pedazo de terreno fértil que sirve para echar semillas y cosechar, del que se puede ser o no propietario, y sobre el que muchos se dan el permiso de opinar y decidir. Es un punto de partida frívolo.

Cuando alguna o algún trabajador del área de salud le dice a una mujer que está dando a luz frases tan cotidianas como: "Cállate, ¿por qué gritas?, ¿para qué te embarazas, si vas a llorar?" esa frivolidad sale a flote con la más cotidiana naturalidad, respondiendo a las esctructuras de una cultura patriarcal; claro, una fábrica no llora, no siente dolor cuando genera un producto. Son innumerables los testimonios de mujeres bolivianas que han caído en las redes de la frivolidad de la violencia obstétrica.

Existen muchos testimonios, donde frecuentemente dicen: "me dejaron sola en una sala durante horas, yo gritaba de dolor y no había nadie que me ayude", "me tocaban ahí, todos los que entraban, incluso los estudiantes y por el dolor yo me aguantaba la vergüenza", "eres mujer, tienes que aguantarte"; "me han puesto agua en vez de oxígeno y casi me ahogo"; "no me han preguntado y directo me han puesto una invección para parir ese día".

Parece ser que, cuando se habla de las mujeres y su cuerpo, la dimensión humana de su ser es totalmente anulada. Es como si su calidad de persona se subyugara a la condición del embarazo, y que su cuerpo pasara a convertirse en una especie de recipiente contenedor de un bebé, a quien no es necesario explicarle sus derechos al momento del parto, a quien no es necesario pedirle permiso para invadir la intimidad de su cuerpo antes de comenzar cualquier procedimiento, ni explicarle los métodos médicos y quirúrgicos que se realizarán y a quien no es necesario consultarle, ni considerar su decisión sobre esos procedimientos. Y sumemos a todo esto, que además, la mujer provenga de una comunidad indígena y no hable la lengua de los médicos. Todo esto da lugar a una de las violencias más invisibles contra la mujer, que sucede dentro de las paredes de instituciones de prestigio y ante académicos de la salud.

Este tipo de violencia provoca, por ejemplo, que muchas mujeres se sientan atemorizadas al momento de acudir a los centros médicos para realizar consultas, o que se sientan avergonzadas de manifestar sus molestias luego de los tratamientos médicos, o que no conozcan los procedimientos a los que fueron sometidas, sin su consentimiento durante el parto. Así, cada día 830 mujeres mueren en el mundo por complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto; y en Bolivia mueren 160 mujeres por cada 100.000 nacidos vivos.

Ante esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), desde el año 2004 comenzó a poner atención en las etapas de gestación y parto, promoviendo el respeto a la condición humana de las mujeres como punto de partida, y reafirmando que tanto las mujeres como sus bebés son protagonistas, y que ellas son actoras de ambos procesos. A partir de esto, se han replanteado normativas y políticas públicas en varios países que promueven acciones para disminuir y erradicar la violencia obstétrica.

En Bolivia, la Ley 348 reafirma los derechos que tienen las mujeres en la atención médica antes, durante y después del parto, y cataloga la violencia obstétrica como uno de los 16 tipos de violencia contra la mujer. Si bien esto es importante, al tratarse de una práctica cultural patriarcal arraigada, la ley sola no es suficiente.

Desde esta perspectiva, me animo a compartir dos iniciativas valiosas que son los primeros pasos, aunque pequeños, hacia este rumbo. Una de ellas proveniente del municipio de Icla, en Chuquisaca, donde una iniciativa ciudadana planteó el embarazo corresponsable titulada: "Los hombres también se embarazan". Esta iniciativa involucró de manera activa a las parejas de las mujeres gestantes en todas las etapas, durante los controles prenatales, durante el parto

y también en el postparto. Las organizaciones sociales y el hospital del municipio trabajaron de manera conjunta para desarrollar las acciones de sensibilización y capacitación a la población sobre los derechos de las mujeres gestantes y sobre la importancia de acudir a las consultas prenatales. Esta iniciativa permitió reducir los índices de mortandad materno infantil en el municipio.

Otra iniciativa importante en Bolivia es la experiencia impulsada en el departamento de Oruro, donde la medicina tradicional se teje con la académica convencional para fortalecer procedimientos que mejoren la atención a las mujeres gestantes, involucrando a las parteras, que son culturalmente importantes durante el embarazo de las mujeres, principalmente en las zonas rurales del país. Las parteras, además de hablar el idioma originario de las mujeres gestantes, les brindan, por ejemplo, la posibilidad de elegir cómo dar a luz y no son obligadas a hacerlo de la manera convencional en las camillas de los hospitales. Este acercamiento cultural - científico entre las prácticas de la medicina tradicional de los pueblos indígenas y la convencional de los hospitales públicos, brinda a las mujeres gestantes una mayor confianza para acudir a realizar sus controles médicos en términos de respeto, no solo como mujeres, sino también como agentes de su cultura.

Es necesario continuar generando buenas prácticas, innovadoras y distintas de todo lo que se ha vivido hasta ahora en términos de salud pública, para inspirar réplicas o nuevas ideas que fortalezcan los procedimientos de salud para las mujeres durante esta etapa, en respeto principal de su condición humana.

EL ESTADO COMO UN FEMINICIDA SILENCIOSO

Ángela Jhoset Uzuna Bobarin

Abogada independiente, desobediente, mujer no grata para el machismo, co-fundadora y coordinadora del Comité Jurídico de la Colectiva Feminista Mujer de Plata.

año se recuerda el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres en homenaje a las hermanas Mirabal, tres activistas políticas que fueron asesinadas en 1960 por órdenes del régimen dictatorial de Rafael Trujillo en la República Dominicana.



En estas fechas conmemora-

tivas, como el 8 de marzo, el 11 de octubre y el 25 de noviembre, las calles y las plazas se ven envueltas en marchas, caravanas y actos conmemorativos donde las autoridades lanzan extensos discursos sobre la importancia del papel de las mujeres en la sociedad y el compromiso de eliminar la violencia contra las mujeres. Entre la multitud de funcionarios públicos que son obligados a asistir a estas caravanas y desfiles, aplauden fuertemente, mientras su inmediato superior toma lista de la asistencia.

En la "ínclita" Villa Imperial (Potosí), instituciones como la Defensoría del Pueblo, Fiscalía, Juzgados, los Servicios Integrales Legales Municipales (SLIM), la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV), se dan cita en la famosa plazuela Simón Bolívar (conocida como el "caballito"), para salir en una caravana con carros alegóricos adornados con globos morados y pancartas con mensajes en contra de la violencia hacia la mujer. En algunos casos, tomaron la iniciativa de solicitar recursos para mandar a realizar poleras, chamarras y por qué no, unos paraguas que los tape del fuerte sol que ofrecía el temporal potosino. Todas estas prendas, incluyendo los paraguas, contenían mensajes serigrafiados tales como "No a la violencia", "Si sufres violencia, denuncia", "basta de violencia". Uniformados y en filas, fiscales, abogados, investigadores y funcionarios públicos caminaban por las calles cumpliendo su jornada laboral al ritmo de una buena tonada de tinkuy, cuyos acordes y letras dicen: "cómo pudiste confundirme a este valiente, alegre, sonriente, ahora tendrás que pagar imilla bandida". Estos

actos masivos que se realizan en fechas conmemorativas son pura publicidad política, donde se malgasta recursos económicos, ante una sociedad conservadora y sumida en el machismo y las injusticias.

Debemos recordar y tener presente que el artículo 15, párrafo II de la Constitución Política del Estado establece: "Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad", concordante con el artículo 300 párrafo I, numeral 30 de la misma norma que establece como competencia exclusiva de los gobiernos departamentales y municipales "la promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y personas con discapacidad". Estas son normas generales concordantes con leyes específicas y convenios internacionales de los cuales el Estado Boliviano es parte.

Así también, el artículo 10 de la Constitución Política del Estado especifica que Bolivia adopta y promueve una "política de paz" para la resolución de conflictos, así como apunta a una sociedad que garantice la cultura de paz dentro del territorio boliviano. Por otra parte, el artículo 118 de la misma ley indica que el cumplimiento de "todas las sanciones privativas de libertad y

las medidas de seguridad están orientadas a la educación, habilitación e inserción social de los condenados, con respeto a sus derechos".

A partir de estas normas, el Estado tiene la obligación de promover y construir una sociedad libre de violencia para todas y todos los ciudadanos, en especial para las mujeres y todos aquellos sectores que se encuentren en situación de vulnerabilidad como los niños y niñas, personas con capacidades diferentes, ancianos y diversidades sexuales.

En ese sentido, de las normas establecidas y la realidad dentro del contexto boliviano, lo que se pretende analizar son dos puntos en particular:

- La efectividad de la norma como obligación del Estado a través del gobierno nacional, los gobiernos departamentales y los gobiernos municipales.
- La visión de una sociedad que apunte a una justicia restaurativa y libre de violencia.

Respecto al primer punto, la efectividad de la norma como obligación del Estado a través del gobierno nacional, los gobiernos departamentales y los gobiernos municipales; se rescata la positivización de las normas como un avance dentro del Estado, pues reconoce y asume obligaciones y derechos. Sin embargo, el procedimiento y la administración de la norma se ven ampliamente corrompidos por el contexto político y la poca formación ética y académica de los profesionales. La contratación de recursos humanos que no estén capacitados para tratar temas como violencia en razón de género, pero que sí tengan algún tipo de padrinazgo o conexión con el partido político de turno, tiene un efecto catastrófico para el cumplimiento de la norma. Los funcionarios que asumen cargos sumamente importantes, en su mayoría, no están adecuadamente formados para apuntar hacia una justicia eficaz, justa y, sobre todo, despatriarcalizadora.

Este hecho genera que los funcionarios que atienden denuncias por temas de violencia, atiendan los casos desde una perspectiva machista. Es el caso de la FELCV, donde funcionarias mujeres subordinadas ante un régimen machista como lo es la Policía, desinforman a las mujeres indicando que, si no tienen rasgos de violencia físicos, no pueden tomarles la denuncia. O el simple hecho de que no se les informe que, si el marido o pareja les quita su sueldo o les prohíbe salir del hogar, se constituye en una violencia patrimonial y psicológica.

Por otra parte, los funcionarios del Ministerio Público se limitan a investigar denuncias por violencia doméstica basándose únicamente en exámenes físicos forenses, evitando analizar otros elementos como la violencia psicológica que puede afectar a una familia dentro de un contexto violento. Esto puede además implicar otros tipos de violencia, como la patrimonial y la económica. En varios casos, estos tipos de violencia han sido silenciados a través de rechazos y seguimientos insuficientes de las denuncias debido a la falta de análisis e investigación de los casos.

A la falta de formación del recurso humano, se suma la falta de presupuesto para el cumplimiento y la ampliación de la atención de denuncias por violencia. Hace poco, la página de Mujer de Plata, denunciaba que son más de 1300 casos de violencia que son atendidos por un solo juzgado especializado en materia de género y que fue recientemente creado.

Un ejemplo de esta situación es el siguiente: el 08 de marzo de 2022, el cuerpo de Pamela Rocha fue hallado decapitado en el hogar donde vivía junto a su esposo Oswil Phillco, quien después de haber cometido el delito, fugó hasta la República de Argentina. De allí fue extraditado, después de tres meses de haber sido capturado por la policía federal de ese país. Del cuaderno de investigación y los requerimientos solicitados por el Fiscal encargado, se pudo evidenciar que la víctima había presentado más de 4 denuncias por violencia doméstica en contra de su pareja. Estas denuncias fueron rechazadas por falta de elementos de prueba o simplemente fueron archivadas y sobreseídas por falta de seguimiento. Cuando preguntamos al fiscal por qué estos casos son archivados o rechazados, se limitan a decirnos que la víctima es quien no colaboraba en la investigación.

Respecto al segundo punto, la visión de una sociedad que apunte a una justicia restaurativa y libre de violencia; sobre el mismo caso de Pamela Rocha se ha reportado y denunciado que el feminicida cuenta con un celular dentro del régimen penitenciario donde está detenido. Todo el tiempo de ocio que pasa en el régimen penitenciario lo dedica a jugar cartas con sus compañeros, hacer deporte, comer y dormir. La vida de este feminicida, al igual que la de muchos otros, refleja el sistema penitenciario, un sistema altamente corrupto y abandonado por el Estado. Ninguno de los gobiernos ha implementado una política pública que proponga acciones de restauración en cumplimiento de las normas.

Hablar de una justicia restaurativa no solo se refiere a las sanciones o al régimen penitenciario, sino también a una sociedad en la que se pueda eliminar el pensamiento machista y patriarcal que se manifiesta en pequeños actos de nuestro diario vivir, como la educación y la omisión de acciones públicas concretas, correctas, constantes y adecuadas.

Recordemos también que el Estado está formado por un gobierno, un territorio, una población y soberanía. Estos cuatro elementos funcionan como partes de un cuerpo dentro de un Estado, por lo tanto, es función de todos los elementos trabajar por una vida libre de violencia para todas y todos. Este no es solo un trabajo del gobierno, sino también de la misma población. En ese sentido, la falta de voluntad política y educativa ha llevado a Bolivia a convertirse en un feminicida silencioso.

DIÁLOGOS FEMINISTAS Y LOS DESAFÍOS EN CLAVE DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA CREACIÓN DE UN SISTEMA PÚBLICO INTEGRAL DE CUIDADOS EN BOLIVIA

Germana Montalvo

os feminismos, desde hace mucho, han puesto al cuidado en el centro de los debates desde dos dimensiones de análisis. Por un lado, desde la mirada de la economía feminista, que indica que el cuidado es trabajo y es parte de la economía, y que en la actualidad es una labor poco reconocida, marginada en la esfera de lo privado y que ha recaído principalmente en las mujeres. Lo que significa una sobrecarga en la vida de las mujeres y limita su autonomía económica.

El trabajo de cuidado remunerado, es un trabajo asumido principalmente por mujeres en los países de la región. De acuerdo a un estudio realizado sobre este tema por ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2020), el trabajo doméstico remunerado supone entre el 14,3% y el 10,5% del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. De ellas, más del 77,5% operan en la informalidad en condiciones precarias y sin acceso a la protección social. De esta manera se amplifica y reproduce la desigualdad socioeconómica y de género para las mujeres de la región. Por otro lado, el reconocimiento del cuidado como derecho humano establece la obligación estatal de su protección y garantía en favor de la satisfacción de necesidades y de una vida digna.

Considerando que en la región es relativamente escaso el avance en políticas públicas en este tema, son puntuales los casos que han logrado la creación de sistemas públicos de cuidado. En Bolivia aún se desconoce la relevancia del cuidado como parte fundamental de los sistemas de protección social, se debe buscar su inclusión como un pilar de protección social y políticas públicas. El diseño de estas últimas, debe formularse desde una perspectiva de derechos, abordando cuestiones necesarias relacionadas a la normativa y a la economía, vinculadas con la organización social del trabajo de cuidado, que considere además elementos relacionados con los servicios, el tiempo y los recursos para cuidar, en condiciones de igualdad y equidad de género.

Después del contexto de crisis por la COVID 19, se hizo todavía más evidente la urgencia de contar con un sistema público integral de cuidados, que comprenda un conjunto de regulaciones, instituciones y políticas públicas. Pero además, debe incluir la articulación de todas las instituciones que proveen servicios y debe

avanzar hacia la reducción y redistribución del trabajo de cuidados no remunerados. Un sistema público integral de cuidados en nuestro país, deberá centrarse en las personas que reciben los cuidados, las personas quienes proveen los cuidados y toda la sociedad a quien se le brindará una oferta de servicios de cuidado con un enfoque integral y desfamiliarizador, el cual corresponsabilice a las instituciones públicas y al mercado. Asimismo, el diseño de un sistema público integral de cuidados debe contemplar la expansión de la cobertura de servicios y programas ya existentes y también crear servicios y beneficios nuevos. La exigibilidad al Estado para la creación de este sistema debe convocar a la articulación de voces diversas y fortalecerse en la suma de los cuerpos colectivos.

SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS. ¿QUÉ ES Y CÓMO SE IMPLEMENTA EN AMÉRICA LATINA?

Segunda parte

Sergio Manjón Cervantes Ex Pasante FES

n América Latina, varios países han implementado algún tipo de sistema público de cuidados. Es importante destacar que, la implementación de políticas públicas de cuidado en la región ha sido impulsada principalmente por movimientos feministas y de mujeres, que han destacado la importancia de visibilizar y valorar el trabajo de cuidados y su impacto en la igualdad de género.

A continuación, se mencionan algunos de ellos: Uruguay: Existe el Sistema Nacional de Cuidados, que busca brindar atención integral a niños, adultos mayores y personas con discapacidad, entre otros grupos vulnerables.

Argentina: Existe el Programa Nacional de Cuidados tiene como objetivo fortalecer el trabajo de cuidado en el hogar y en la comunidad, y promover la igualdad de género en este ámbito. Chile: El Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) tiene la responsabilidad de promover y proteger los derechos de los adultos mayores, incluyendo el acceso a servicios de cuidado.

Brasil: El Sistema Único de Salud (SUS) incluye servicios de atención primaria y de atención domiciliaria, que pueden incluir servicios de cuidado.

México: Cuenta con el programa "Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras", que ofrece cuidado y atención a niños menores de cuatro años cuyas madres trabajan o estudian. También tiene programas de apoyo a adultos mayores y personas con discapacidad.

Costa Rica: En Costa Rica, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) ofrece servicios de atención domiciliaria y de cuidado para personas con discapacidad y adultos mayores.

Es importante recalcar que, aunque estos países tienen algún tipo de sistema público de cuidados, la calidad y la cobertura de estos servicios pueden variar ampliamente.

¿Cómo se financian?

La financiación depende del país y de los servicios que los programas y sistemas públicos cubren. Para poder dar una perspectiva se ejemplificarán las financiaciones que se tienen en tres países de Latinoamérica, dos de Sudamérica y uno de Centroamérica.

Costa Rica

Se financian a través de varias fuentes de ingresos, a continuación, se describen algunas de las principales fuentes de financiamiento:

- Presupuesto Nacional: Los programas de cuidado y atención en Costa Rica reciben fondos del presupuesto nacional, que es aprobado anualmente por la Asamblea Legislativa. Estos fondos se utilizan para financiar programas y servicios de cuidado infantil, atención a personas mayores, entre otros.
- Contribuciones de la seguridad social: Los trabajadores y empleadores registrados en el sistema de seguridad social en Costa Rica contribuyen con un porcentaje de sus salarios a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), que es la institución encargada de brindar servicios de salud y cuidado a la población. Estos fondos se utilizan para financiar servicios de cuidado en los centros de atención a la niñez y servicios de atención a las personas mayores.
- Donaciones y fuentes privadas: También se pueden obtener fondos de donaciones privadas y de organizaciones sin fines de lucro que trabajan en el campo del cuidado.

Uruguay

El sistema público de cuidados de Uruguay se financia a través del presupuesto del gobierno y del Fondo Nacional de Salud. Este sistema es considerado un modelo en América Latina por su enfoque en la atención domiciliaria y en el apoyo a las familias cuidadoras, lo que permite mejorar la calidad de vida de las personas que necesitan cuidados y de sus cuidadores.

El Sistema Nacional de Cuidados en Uruguay se financia a través de varias fuentes de ingresos. A continuación, se describen algunas de las principales fuentes de financiamiento:

- Presupuesto Nacional: El Sistema Nacional de Cuidados recibe fondos del presupuesto nacional, que es aprobado anualmente por el Poder Legislativo. Estos fondos se utilizan para financiar programas y servicios de cuidado en todo el país.
- Impuestos específicos: En Uruguay, existen impuestos específicos que se destinan al financiamiento de programas de cuidado, como el Impuesto a la Asistencia a la Seguridad Social (IASS), que se aplica a las jubilaciones y pensiones.
- Contribuciones de los gobiernos departamentales: Los gobiernos departamentales también contribuyen al financiamiento del Sistema Nacional de Cuidados a través de fondos propios y programas específicos.
- Donaciones y fuentes privadas: También se pueden obtener fondos de donaciones privadas y de organizaciones sin fines de lucro que trabajan en el campo del cuidado.

Argentina

El Sistema Nacional de Cuidados en Argentina se financia a través de varias fuentes de ingresos. A continuación, se indican algunas de las principales fuentes de financiamiento:

- Presupuesto Nacional: El Sistema Nacional de Cuidados recibe fondos del presupuesto nacional, que es aprobado anualmente por el Congreso de la Nación. Estos fondos se utilizan para financiar programas y servicios de cuidado en todo el país.
- Contribuciones de la seguridad social: Las empresas y los trabajadores registrados en el sistema de seguridad social en Argentina

- contribuyen con un porcentaje de sus salarios a un fondo de seguridad social. Estos fondos se utilizan para financiar programas de cuidado infantil y para personas mayores.
- Financiamiento internacional: El gobierno argentino ha recibido financiamiento de organismos internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial, para el desarrollo de programas y servicios de cuidado.
- Contribuciones de los gobiernos provinciales: Las provincias también contribuyen al financiamiento del Sistema Nacional de Cuidados a través de fondos propios y programas específicos.
- Donaciones y fuentes privadas: También se pueden obtener fondos de donaciones privadas y de organizaciones sin fines de lucro que trabajan en el campo del cuidado.

EL ACOSO (MENOSPRECIO) QUE SUFREN LAS MUJERES SINDICALISTAS

Karem Marisol Quiñones Vargas Delegada Sindical U.E. 9 de Abril A Maestra Urbana Villazón

a vida sindical la viví con mi señor padre, un gran hombre que trabajó en el ámbito del transporte y fue dirigente muchas veces. Jamás pensé que yo, como hija menor, seguiría sus pasos. Mis primas y familiares me dicen que soy igualita a él, y me siento muy orgullosa por ello. Como mujer, empezar

en la vida sindical fue en un principio escabroso, empecé como vocal en un sindicato donde la mayoría eran hombres. Quizás por la situación, se pensaría que habría acoso laboral, un miramiento despectivo por el hecho de ser mujer, pero no fue así, al contrario, sentí apoyo, confianza y respeto hacia mi persona durante los años que estuve en la directiva tanto del Sindicato de Taxistas 20 de Mayo, como en la Federación de Chóferes 1ro de Mayo, a la cual también perteneció mi padre.

Es así que me inicié en un círculo de compañeros varones. En una oportunidad, cuando se acercaban las elecciones de Magisterio de Villazón, un compañero maestro me preguntó porqué no me postulaba a la Federación. En ese entonces me sor-



prendió la idea, saber que había gente que confiaba en mí. Es así que fui madurando la idea y me animé a presentarme a las elecciones de la Federación de Maestros Urbanos de Villazón, después de mucho tiempo se presentaron tres frentes, ya que siempre eran los mismos quienes estaban al frente de la Federación.

Es ahí donde se pudo evidenciar más el acoso, el menosprecio hacia una mujer por el hecho de presentarse a las elecciones. Existían comentarios que indicaban que como mujer no iba a poder, que cómo me iba a postular siendo mujer, que las mujeres no estamos para eso, que ese cargo era solo para varones. Algo que realmente era indignante, más aun viniendo de otras mujeres. Yo decía: "¿acaso ellas no se creen capaces?", "¿no creen en ellas mismas?", "¿tan poquito se quieren?". En la actualidad, como mujeres construimos nuestro propio lugar dentro de la sociedad, en todos los aspectos.

Mi Frente estaba conformado en su mayoría por mujeres, y esa fue otra observación que se nos hizo, a pesar de que en el Magisterio Nacional existen y existieron Federaciones conformadas en su totalidad por mujeres, entonces ¿porque nos atacaron?, ¿cuál era su temor?, ¿por qué se van en contra de una mujer?, ¿acaso nosotras no podemos? Pues no señores, nosotras somos mujeres fuertes, mujeres valientes y claro que sí podemos. Debemos seguir, seguir demostrando que aunque nos tiren piedras, aunque hablen mal de nosotras, aunque no nos crean capaces, les vamos a demostrar que están equivocados y como dicen por ahí, debemos cerrarles las bocas y que reconozcan

que como mujeres tenemos la capacidad de llegar a donde nos propongamos. A todas esas mujeres que tienen miedo, que creen que no pueden, que no confían en sí mismas: rompamos esa barrera de duda sobre nosotras, debe quedar en nuestra cabeza que todo lo podemos hacer, que somos capaces de lograr lo que nos propongamos. No nos dejemos intimidar por personas que no confían en ellas mismas, no dejemos que nos contagien. Por más altibajos que haya, recordemos que somos mujeres y como tal, estamos preparadas para enfrentar cualquier situación. ¡Fuerza Mujeres sindicalistas!

AUTOBIOGRAFIA DE ROSARIO LEON CHUNGARA

Prof. Rosario León Chungara Stria de Vinculación Sindical CONMERB

ací en Atocha, Provincia Sud Chichas del departamento de Potosí, el 5 de mayo de 1972. Mis primeros años transcurrieron en esta hermosa población que era abastecedora comercial de los centros mineros del sur. Viví en un hogar humilde, con nueve hermanos. Esto no debió ser tarea fácil para mis padres,

siendo una familia numerosa. Cuando mi padre consiguió trabajo en la Corporación Minera de Bolivia – COMIBOL, en Telamayu, la vida fue más llevadera. Pero después de la relocalización de las minas en 1986, nuestra situación familiar cambió, ya que nos tocó vivir momentos muy difíciles. Mi madre debió asumir los gastos del hogar, ya que mi padre fue en busca de trabajo a la ciudad.

Nosotros nos quedamos en Atocha, donde junto a mis hermanos menores, vendíamos queques, rollos, pencos, gelatinas y refrescos de mokola preparados por mi madre. También eran muy requeridos los manteles bordados con hilo



y tapetes que elaboraba mi madre de forma muy habilosa.

Bajo esas circunstancias tuve que ir a Oruro para continuar mis estudios secundarios. En esta ciudad ayudé a mi hermana mayor en la crianza de mis sobrinos, y ellos me tendieron la mano junto a mi cuñado para que culmine mis estudios secundarios en el Liceo Técnico Adolfo Ballivian

de Oruro en 1990. Posteriormente, después de realizar estudios superiores, me gradué como Maestra de Ciencias Sociales en 1996, en la Escuela Normal Ángel Mendoza Justiniano. Mis primeros años de trabajo como maestra los hice en Entre Ríos, en el Chapare, luego en Turco en Oruro. Posteriormente en Chorolque, que es un centro minero, donde trabajé por dos años viviendo la realidad del minero.

Finalmente llegé a Cotagaita en 2002, exactamente al núcleo escolar de Cotagaitilla, tierra que solíamos visitar esporádicamente junto a mi padre y mis abuelos cuando era niña. En esa época mi padre nos llevaba allí en la vacaciones, ya que él trabajaba en Chorolque y luego

en Telamayu. El retornar a esta hermosa tierra me llenó de dicha. Desde que llegué me sentí muy atraída por la hermosura del lugar, sus paisajes, su bella geografía, rica en producción agrícola y frutícola. Es un vallecito que ofrece diversidad de derivados del maíz y de la uva, como singanis, vinos y ratafía. No puedo dejar de mencionar a la gloriosa Batalla de Tumusla, que fue la última batalla de la independencia. En este hermoso pueblo trabaje por muchos años. En los cuales trabajamos junto a mis estudiantes promocionando esta batalla poco reconocida a nivel nacional, a pesar de que aquel acontecimiento revolucionario selló nuestra independencia, justamente en Tumusla (Cotagaita).

Por otro lado, mi vida sindical comenzó en la Normal, cuando ocupé una Secretaría. Ya en mi carrera profesional, en mis años de trabajo, ocupé diversas carteras dentro de diferentes sindicatos. Pero fue en Cotagaita donde me tocó cumplir con labores sindicales más trascendentales. Ocupé tres veces diferentes carteras en la Federación Regional de Maestros Rurales de Santiago de Cotagaita. Con el tiempo me fui abriendo

camino, poco a poco, hasta animarme a conformar mi Frente, seleccionando a compañeros que me acompañaron en aquel añorado deseo por muchos años. La tarea no fue nada fácil, sobre todo por ser mujer. Las obligaciones de madre; no hubiese avanzado sin el apoyo de mi hija mayor: Cristina. Mis hijos siempre me respaldaron y me dieron la fortaleza para continuar.

Pero también tuve el respaldo de mis compañeros y compañeras de base en las elecciones del 2020. Ganamos el 11 de diciembre, fui posesionada por los compañeros de la CONMERB, de quienes recibí un apoyo incondicional. Mi gestión fue de dos años, en ese tiempo, si no es al cien por cien, creo que por lo menos logramos satisfacer a nuestras bases medianamente. Son ellos son quienes evalúan nuestro trabajo.

Hoy formo parte de la CONMERB como Secretaria de Vinculación Sindical. Bajo el respaldo de mis bases, tengo la oportunidad de ocupar este cargo. A pesar del tiempo, todavía es un desafío y una lucha permanente para toda mujer ganarse ese lugar. Por lo cual, como mujeres, tenemos que sentar precedentes imperecederos.

RECONOCIMIENTO CAMARAL EFECTUADO A LA FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT

Senadores hizo entrega formal de un reconocimiento a la Fundación Friedrich Ebert, por su apoyo al Desarrollo Sostenible y a la Democracia. Esta institución es la principal contraparte de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia.

En esa ocasión Eneida Barrios Murillo, en representación de la RMTS, hizo uso de la palabra en ese acto protocolar, con el siguiente discurso:

"Hoy temprano recibí la llamada telefónica de una mujer poderosa, la considero mi mentora, mi compañera, mi amiga. Me dijo: "soñé contigo y me acordé de esa frase que dijiste alguna vez al compartir tu experiencia, de que hace años atrás, cuando empezabas tus actividades en el movimiento sindical boliviano, te sentiste triplemente discriminada: por ser mujer, por ser profesional y por ser de tez blanca". Y que propicio ese recordatorio para esta ocasión. En ese entonces, desde el punto de vista profesional, por la técnica jurídica, comprendía muy bien como la interseccionalidad me servía para mirar esas múltiples opresiones por las que pasamos las mujeres. Pero la Red fue fundamental para comprenderlas desde la vivencia y la experiencia de las propias mujeres que la integran, tampoco hubiera sido posible comprender, para superar esta discriminación y trabajar en procesos de generación de igualdades, sino hubiera tenido el apoyo de la FES, primero por la oportunidad de patrocinar mi participación en la Academia de Género de la Organización Internacional del Trabajo, pero sobre todo, por permitirme estar en estos espacios tan importantes de formación y de construcción colectiva de conocimientos, con otras mujeres de la Red.

Esta Red que refleja ese diálogo plural al que hacían referencia anteriormente, ya que se trata de una articulación de mujeres de toda Bolivia y del sector asalariado y no asalariado, donde debatimos esa temática y nos damos cuenta que no habíamos sido casos aislados. Es decir, no es una sola persona luchando contra el sistema patriarcal, sino que somos varias mujeres, en el ámbito laboral, que estamos en ese mismo camino de lucha por generar igualdad de condiciones.

En el ámbito profesional, ha sido para mí, muy grato trabajar con la Fundación Friedrich Ebert, no solo porque me ha dado la oportunidad de desarrollarme en el campo de mi espacialidad, sino porque cada vez que he facilitado un evento, o he trabajado en propuestas específicas para el fortalecimiento de los conocimientos y destrezas de las mujeres o de jóvenes, en situación de liderazgo, me he sentido parte de una causa que la ha manifestado la senadora Requena y el Director de la FES, cuando se refirieron a los principios democráticos y a la hermandad. Y es precisamente esa causa por la que hoy la FES recibe este importante reconocimiento, porque no cabe duda sobre su rol protagónico en el aporte al desarrollo sostenible y sobre todo, al fortalecimiento de la democracia.

Muchas veces he escuchado a las mujeres de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, confundir a la Red con la FES. Eso no es casual, creo que tiene mucho que ver con la importancia que la Fundación tiene para nosotras y por "EL NOSOTRAS", tiene que ver con habernos permitido, durante los 20 años de vigencia de la RMTS, no solo encontrar espacios de formación y construcción colectiva de conocimientos, sino sobre todo, porque nos ha permitido permanecer en un espacio de hermanamiento, a través del intercambio de nuestras experiencias, de nuestro sentir, tanto entre mujeres trabajadoras y sindicalistas, así como con quienes han sido nuestras y nuestros importantes

aliados, me refiero al grandioso equipo de trabajo que conforma la Fundación Friedrich Ebert.

Un aspecto muy particular que tiene la FES, que la diferencian de otras instituciones u organismos con los que podamos trabajar, es que nos ha hecho parte de la institución. Me atrevo a decir, a nombre de la RMTSB, que somos parte de la FES. Así nos sentimos, por ello nos llena de orgullo y mucha alegría, saber que desde la Cámara de Senadores de nuestro Estado Plurinacional, se esté reconociendo ese importante trabajo y aporte democrático.

Por lo que he mencionado, en esta ocasión más que referirme al trabajo que la FES me ha permitido realizar, quiero enfatizar esa alianza, ese lazo y la complicidad que tiene la FES con la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, para alcanzar nuestros objetivos; que nos ha permitido, trabajar en la realización de propuestas específicas para luchar contra el sistema patriarcal, con miras a lograr igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral y sindical.

Clara muestra de ese proceso es el acervo documental que tiene la Red. Entre los documentos importantes tenemos: la Propuesta Estratégica para el Movimiento Sindical; la Boletina Germina, que la hemos renombrado a sus 15 años, si ustedes leen una de sus ediciones, se darán cuenta la riqueza de su contenido; el Documento Político; Así también propuestas específicas como la Propuesta contra el Acoso Laboral.

Actualmente pretendemos trabajar en una propuesta sobre el Sistema Público de Cuidados, también visibilizar y modificar la normativa contra el Acoso Político, también en la dirigencia sindical, porque la vivimos de forma cotidiana y necesitamos alianzas para lograrlo y por supuesto estamos buscando lograr, afianzar y reafirmar nuestra autonomía.

Ahora la Red, se ha empoderado, está muy bien situada en conocimientos, en propuestas y en discurso. Entonces me pregunto ¿Si a todo esto, ha contribuido tanto la FES, como no hablar de ella como nuestra familia? Si nos ha permitido trascender en la sociedad.

Por todo ello, nos sumamos al reconocimiento: ¡FELICIDADES QUERIDA FES!"

"20 ANIVERSARIO DE LA RED DE LAS MUJERES TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS DE BOLIVIA"









ACOSO LABORAL Y CONVENIO 190 EN BOLIVIA: ENCUENTRO DE FORMACIÓN EN CIBERACTIVISMO CAMPAÑA DIGITAL













Responsables de este número:

Norka Ivonne Flores Ramos, Cel. 76745404 Olga Hurtado Castro, Cel. 69641718 María Eugenia Delgado Puma, Cel. 74217939 Email: RedeTrabajadorasSindicalistas@gmail.com Alianza por la Solidaridad

act:onaid

