



Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas

Contenido

- La crisis económica y los trabajadores.
- Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: una conquista de la clase trabajadora.
- La estrategia de Brasil para la aprobación del convenio 190.
- Ratificar el convenio 190 sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo es un acto de compromiso con los derechos humanos y la igualdad de género.
- Importancia de la ratificación del convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT frente a la violencia laboral que se vive en el magisterio.
- Trabajo digno: un derecho o una utopía.
- Brecha salarial en mujeres trabajadoras zafreras en Santa Cruz.
- De cuidado y renuncia.
- Cuando la violencia política hace uso de los cuerpos de las mujeres como mecanismo de opresión.
- Equidad de género: ¿es mi derecho o tu derecho?.
- Autocuidado, trabajo digno y corresponsabilidad: rompiendo las brechas de desigualdad.
- 11 de octubre día de la mujer boliviana.
- Trabajo de cuidado en Bolivia.
- Trabajo digno en Bolivia: ratificación del convenio 190/ propuesta SPIC.
- Lo que aún callamos las mujeres en la dirigencia.
- El discurso de la derecha: impacto en la economía y el trabajo.
- La violencia política de género en el ámbito digital.
- El liderazgo de las mujeres una experiencia de vida para compartir.
- Encuentro latinoamericano de mujeres Uruguay 2024.
- Democracia sindical y la participación real de las mujeres en el movimiento sindical.
- Ser mujer sindicalista, moderna y con visión de futuro.
- La anacronía en la democracia sindical de la COB.
- Autobiografía.

GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Año XVII • La Paz-Bolivia • Boletín N° 34 - Noviembre del 2024

EDITORIAL

Germina es nuestra boletina feminista donde las mujeres podemos expresar todas nuestras vivencias laborales, familiares, económicas y sociales.

La RMTS impulsa la lucha por la ratificación del Convenio 190 de la OIT: Un avance hacia un trabajo libre de violencia y acoso para las mujeres en el mundo laboral.

Los beneficios del Convenio 190 para la prevención y erradicación de la violencia en el trabajo, es importante combatir. Este es un compromiso conjunto entre instituciones nacionales e internacionales quienes reflejan una toma de conciencia sobre la magnitud de este problema y el rol del Estado en la protección de las trabajadoras.

Por otra parte, entender que el acoso laboral es una manifestación de violencia de género, definido como el comportamiento repetido y perjudicial hacia una persona en el entorno laboral, afecta profundamente la dignidad, la salud mental y la estabilidad económica de las víctimas. Entre los abusos se encuentran insultos, amenazas de despido, aislamiento y sobrecarga de trabajo, entre otros. Las consecuencias para las mujeres pueden ser devastadoras: desde trastornos de ansiedad y depresión hasta el suicidio en casos extremos. Al perpetuar una cultura laboral hostil, el acoso afecta no solo a las víctimas individuales, sino también al desarrollo de una sociedad más justa e inclusiva.

Por ello también la RMTS construye una propuesta de un Sistema Público Integral de Cuidados (SPIC). Es resultado de un proceso de construcción colectiva, desarrollado durante el 2023, para construir bases de un entendimiento común de la Red acerca de los cuidados y sus implicancias. El análisis conceptual de los cuidados, así como la definición del enfoque en perspectiva de una posible propuesta de la Red, fueron los objetivos de esta etapa inicial.

Es así que las mujeres también escribimos sobre el liderazgo que tenemos en la actualidad, reflexionamos y nos visualizamos.

En el imaginario colectivo, una mujer casada no podría asumir un cargo sindical debido a la presión familiar y a las responsabilidades que le toca desempeñar en su casa. sin embargo, sin la presencia de las mujeres, el sindicalismo en Bolivia es menos representativo y menos democrático.

Entonces la lucha feminista en Bolivia los avances y desafíos son un compromiso no es solo por la paridad política o el acceso al trabajo, sino por una transformación estructural que asegure un entorno seguro y respetuoso para todas las mujeres. La ratificación del Convenio 190 es un paso en esa dirección, pero se requiere un esfuerzo constante para garantizar que este marco legal se traduzca en una verdadera protección para quienes día a día enfrentan la violencia y el acoso en el trabajo.

LA CRISIS ECONÓMICA Y LOS TRABAJADORES

Bruno Rojas Callejas

Coordinador del Centro Cultural 18 de mayo e investigador
adjunto del Centro de Estudios para el
Desarrollo Laboral y Agrario, CEDLA.

Si bien la vulneración de derechos laborales es una constante en sociedades de capitalismo atrasado, como el boliviano, es en períodos de crisis económica cuando la violación de estos derechos no solo se incrementa, sino principalmente, se intensifica porque se siente más en la economía de los trabajadores y trabajadoras y en sus condiciones de vida. Los despidos intempestivos que los dejan sin una fuente de ingresos, el retraso por varios meses en el pago de sus salarios, el recorte de las remuneraciones, la no cancelación de horas extras y la reducción de los bonos económicos adquiridos, son algunas de las vulneraciones que tienen un mayor impacto en los trabajadores.

Pero la crisis también se manifiesta en un mayor ataque por parte de los empresarios y del propio Estado, a los sindicatos y sus dirigentes que defienden los intereses y derechos de sus afiliados, por considerarlos nocivos para la empresa. En tiempos de crisis se busca imponer a los trabajadores “ponerse la camiseta de la empresa” o “poner el hombro a la empresa”, con lo que no se hace más que afianzar el mayor sometimiento y explotación de los trabajadores.

No debe olvidarse que una crisis económica del capitalismo, finalmente se salda con la afectación de las condiciones de trabajo y la vulneración de derechos a través de la reducción de costos laborales con despidos masivos, el recorte de los puestos de trabajo indefinidos, la imposición de nuevos contratos, la reducción de beneficios económicos como el bono de producción y prima anual y, una mayor tercerización laboral.

Tampoco debe olvidarse que las crisis económicas no son provocadas por factores atribuibles a los trabajadores sino más bien por causas referidas a cambios en las dinámicas y desarrollo de la economía capitalista, que se expresan en la caída de las ganancias empresariales y el fracaso de modelos económicos de desarrollo impulsados por el Estado en consonancia con intereses empresariales.

En Bolivia, la crisis económica actual comenzó a agudizarse con la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, luego de la caída constante del crecimiento económico desde el

año 2014 debido a la fuerte declinación de la producción y exportaciones de gas y petróleo, el estancamiento del crecimiento de la industria y manufactura y, el comportamiento negativo de la balanza comercial provocada por el incremento de las importaciones y caída de las exportaciones.

Si bien en 2021, en el período post pandemia, el crecimiento económico tuvo un ligero repunte, este terminó siendo un espejismo ya que, en los dos últimos años, la crisis continuó irrefrenable hasta alcanzar en los meses que van del 2024 un estado de insostenibilidad y gravedad. El gobierno de Arce proyectó para este año un crecimiento de 3,7% a pesar que en 2023, la economía mostró un crecimiento menor al 3,1%. Una proyección demasiado optimista frente a cálculos realizados por organizaciones económicas internacionales que estiman un crecimiento menor al 2%; este dato parece reflejar mejor la situación económica actual, marcada por una inflación galopante, la devaluación de facto de la moneda boliviana, la mayor importación de diésel y gasolina que incide en un mayor gasto público, la caída de la producción nacional -principalmente de alimentos- y en una declinación considerable de las reservas internacionales netas.

Por lo expuesto, resulta claro que la crisis económica actual tiene sus propias causas que la hacen estructural y que nada tienen que ver con factores que puedan atribuirse a los trabajadores, ni siquiera los incrementos salariales que algunos economistas creen que puedan tener una incidencia negativa al igual que las huelgas. Sin embargo, la crisis la pagan los trabajadores con la mayor precarización de sus condiciones laborales, la vulneración de sus derechos y la fuerte pérdida del poder adquisitivo de sus salarios, provocado por el incremento acelerado de los precios de varios productos de la canasta básica familiar.

A propósito de los salarios, según datos del INE, hasta agosto del presente año, la inflación acumulada llegó a 4,61% superando la previsión de 3,6% del gobierno de Luis Arce para este año. Esto conlleva para los trabajadores, una caída considerable de sus salarios reales, es decir, de

la capacidad de compra de sus remuneraciones.

Con relación a la violación de derechos laborales, un pronunciamiento de la Defensoría del Pueblo, del 1 de mayo de 2024, reportó que esta institución registró 1.683 denuncias de vulneraciones a derechos laborales entre 2023 y abril del año 2024, número superior al de años anteriores.

Este dato ilustra, por sí solo, los efectos provocados por la crisis económica y la mayor violación de derechos; según el nombrado pronunciamiento, los cinco derechos más vulnerados fueron: el pago de un salario justo, la protección contra el acoso laboral, la inamovilidad laboral, empleo digno y el pago de beneficios sociales en casos de despidos injustificados.

A este panorama debe agregarse la profunda crisis del sindicalismo, que se manifiesta en la cooptación y enajenación de organizaciones

como la Central Obrera Boliviana y otras entidades sectoriales matrices que dejaron de representar a los trabajadores y dejaron de luchar por los intereses de los mismos, para convertirse en entidades paraestatales, al servicio de los intereses políticos del Movimiento al Socialismo (MAS) en sus dos fracciones. Estas organizaciones y sus direcciones burocratizadas fueron arrastradas a la disputa política por el control del MAS para las elecciones del 2025 y con ello sellaron definitivamente su divorcio de la agenda de lucha de los trabajadores por el cumplimiento y respeto de sus derechos y la mejora de sus condiciones laborales.

Hoy, los trabajadores y trabajadoras enfrentan un escenario económico y político muy adverso, lo que nos lleva a inferir que la clase trabajadora tiene el gran desafío de reorganizarse y refundarse desde las luchas ineludibles de los sindicatos de base que enseñan a hacer sindicalismo con independencia política y unidad de clase.

CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO: UNA CONQUISTA DE LA CLASE TRABAJADORA

Kaira Recce

Sector sindicalista docente

Secretaria de Desarrollo Sustentable de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

A cinco años de la adopción del Convenio Internacional de Trabajo 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el marco del centenario de la OIT, la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA), y su Comité de la Mujer Trabajadora de las Américas (CMTA-CSA), destacamos nuevamente la enorme importancia que supone esta conquista de la clase trabajadora y las organizaciones sindicales de todo el mundo. Las mujeres sindicalistas de las Américas nucleadas en la CSA, junto a compañeras de los movimientos feministas, fueron protagonistas del proceso previo a la adopción del Convenio, aportando insumos, elaborando informes,



participando en los debates y, por supuesto, en la propia Conferencia Internacional de Trabajo de 2019.

Por primera vez se cuenta con un tratado internacional que establece el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, integrado y que contiene una clara perspectiva de género.

Constituye así una herramienta fundamental para todas las trabajadoras y los trabajadores y, por ello, es de la mayor relevancia que sea ratificado por todos los países de las Américas y del mundo. Actualmente hay 45 ratificaciones a

nivel mundial, 12 de esos países corresponden a las Américas: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Canadá, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú, Uruguay.

Asimismo, es de vital importancia que los Estados cuenten con legislaciones nacionales sobre la temática, basadas en el Convenio 190 y su Recomendación 206, de modo que las disposiciones de la norma internacional tengan su correlato nacional ajustado a las situaciones particulares de cada país. Considerando especialmente las estipulaciones generales como son alcanzar a los y las trabajadoras en condiciones de informalidad, el combate a la cultura patriarcal y a la división sexual del trabajo, con el fin de lograr erradicar la discriminación y garantizar el derecho a la igualdad, entre otras.

Desde la perspectiva sindical, para la CSA es fundamental fortalecer y transformar las organizaciones sindicales de nuestro continente, teniendo como prioridad la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, atendiendo especialmente la violencia basada en género, incluyendo las numerosas desventajas y formas de discriminación que enfrentan las mujeres y las diversidades sexuales.

Desde la CSA y su CMTA se trabaja la transversalidad de género en todas las acciones de todas las áreas temáticas, para que la justicia de género sea una prioridad en todas las dimensiones de la acción sindical. Contamos con Grupos de Trabajo que integran a diversas compañeras y compañeros de las centrales sindicales del continente, en los diferentes temas en los que trabajamos: migraciones, ambiente, desarrollo e integración, igualdad racial, protección social, trabajo infantil, así como contamos con el Comité de la Juventud Trabajadora de las Américas (CJTA-CSA), y en todos estos espacios se aborda la prevención y atención de las situaciones de violencia y el acoso a nivel laboral y sindical.

Hemos desarrollado instancias de Formación y capacitación en el marco de la Campaña del Convenio 190 y su Recomendación 206, a través de Conversatorios, Foros, Reuniones nacionales y regionales; actividades presenciales y virtuales en algunos de los países de la región con el objetivo de dialogar sobre los procesos que han vivido los últimos países en ratificar e implementar el Convenio. Las acciones más recientes han sido el diálogo y trabajo conjunto entre el grupo jurídico de la CSA y la Confederación Internacional Sindical (CSI) para la presentación de la primera memoria del Convenio ante la OIT desde la mirada del

movimiento sindical, en aquellos países en que ya se encuentra en vigor el mismo.

La CSA ha elaborado una serie de propuestas e instrumentos de organización, formación, comunicación, sensibilización, alianzas e incidencia, que se desarrollan junto a las centrales y sindicatos y que se encuentran disponibles para que sean replicadas y utilizadas por toda la clase trabajadora de las Américas. Destacamos aquí algunas de las principales propuestas:

- **Campaña de la CSA sobre el Convenio 190**
- **Guía para Campañas Sindicales sobre el Convenio 190**
- **Lineamientos para un modelo de Código de Trabajo en América Latina y Caribe**
- Seguimiento y acompañamiento a nuestras centrales sindicales en el proceso de movilización e incidencia a nivel parlamentario y poder ejecutivo, así como con otros actores relevantes de cada país, para la ratificación del Convenio.
- Priorizar el tema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las fechas clave para las mujeres trabajadoras, como son: **8 de marzo**, Día Internacional de la Mujer; **25 de noviembre**, Día Internacional para Eliminar la Violencia contra la Mujer; **30 de marzo**, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar; **25 de julio**, Día Internacional de las mujeres afrolatinas, afrocaribeñas y de la diáspora; **5 de septiembre**, Día Internacional de la Mujer Indígena; **29 de octubre**, Día Internacional de los Cuidados; en los **16 días de activismo** contra la violencia hacia la mujer y el **10 de diciembre**, Día Internacional de los Derechos Humanos.

Fortalecimiento permanente de las alianzas con los movimientos sociales y feministas, reforzando las relaciones entre las trabajadoras en su diversidad, en la lucha por una causa común.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo siguen siendo un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo. Se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el trabajo decente, la justicia social y la justicia de género. Las desigualdades persistentes y los cambios demográficos, al igual

que los cambios de la organización del trabajo y la evolución tecnológica, pueden exacerbar aún más la violencia y el acoso, especialmente por motivos de género y en los casos de las trabajadoras y los trabajadores migrantes, afrodescendientes y población LGBTI+. Por ello,

la lucha sindical sigue siendo imprescindible para modificar estas realidades, debemos reconocer nuestros logros y conquistas, como es el Convenio 190, para avanzar en más derechos para todas y todos.

A ESTRATÉGIA DO BRASIL PARA A APROVAÇÃO DA CONVENÇÃO 190

Marilane Teixeira

Economista, Doutora em desenvolvimento econômico e social, professora e pesquisadora do CESIT – Unicamp e consultora do Ministério das Mulheres.

O processo de ratificação da Convenção 190 teve início em 13 de março de 2023, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais (MSC) nº 86/2023, de autoria do Poder Executivo federal, que submeteu o texto da C190 à apreciação legislativa no âmbito da Câmara dos Deputados, onde está tramitando. Embora a Convenção tenha entrado em vigor em 2021, mas no Brasil a sua tramitação só teve início em 2023, no Governo Lula.

Já em 2019, quando de sua aprovação, as instituições públicas vêm desenvolvendo ações e campanhas pela ratificação da Convenção 190. Esse processo de mobilização tem envolvido o sistema judiciário, as entidades sindicais, o movimento feminista e a academia.

De acordo com dados da Justiça Trabalhista, recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral por mês. O cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país. Já os casos de assédio sexual representaram aproximadamente 4,5 mil processos no ano. Na média, foram 378 ações trabalhistas por mês.

Em ambos os casos, o volume de ocorrências em que trabalhadoras e trabalhadores são vítimas pode ser maior, já que muitas pessoas têm receio ou não sabem como denunciar as práticas abusivas que sofrem no ambiente de trabalho. Informação é essencial para enfrentar o



assédio no trabalho. Com o objetivo de contribuir para ampliar o conhecimento sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho promove a campanha **“É assédio!”** em suas redes sociais.

As mulheres sindicalistas adotaram a luta pela ratificação da Convenção 190 desde a sua aprovação e tem

intensificado a luta pela ratificação no Brasil por meio de materiais, organização de atividades, audiências públicas com os parlamentares, pressões políticas.

Vários estudos têm sido divulgados pela academia denunciando práticas de assédio moral e sexual nos locais de trabalho. A presença de um governo comprometido com a luta das mulheres tem mobilizado ações de combate ao assédio dentro do governo.

Em setembro de 2024 o Ministério das Mulheres lançou o Plano Nacional da Igualdade Salarial e Laboral e uma das ações prioritárias é o combate ao assédio moral e sexual. No Plano Nacional destacam-se três ações: 1) Promover iniciativas em conjunto com as empresas públicas e privadas com vistas ao enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho; 2) Promover atividades formativas que visem o enfrentamento ao assédio nas empresas públicas e privadas e qualificar as trabalhadoras e trabalhadores sobre o que é assédio, quais formas de enfrentamento e como denunciar; e, 3) Promover ações formativas com o objetivo de qualificar os trabalhadores sobre as formas de assédio presente no ambiente de trabalho.

Contudo, a sua aprovação depende do Congresso Nacional que possui um perfil extremamente conservador, atualmente a Convenção 190 se encontra para análise pelas comissões na Câmara Federal. As sindicalistas tem realizado pressões junto aos parlamentares para acelerar a sua aprovação.

Paralelo a isso, o movimento sindical, por meio da negociação coletiva, vem ampliando a presença de cláusulas de combate ao assédio moral e sexual nos instrumentos coletivos de trabalho.

LA ESTRATEGIA DE BRASIL PARA LA APROBACIÓN DEL CONVENIO 190

Marilane Teixeira
CECIT Unicamp Brasil

Traducción del texto original en portugués: Sandra Cortez Zegarra Ortuño

El proceso de ratificación del Convenio 190 se inició el 13 de marzo de 2023, a través del Mensaje sobre Acuerdos, convenios, tratados y actos internacionales (MSC) n.º 86/2023, de autoría del Poder Ejecutivo federal, quien sometió el texto del C190 bajo consideración legislativa en el

ámbito de la Cámara de Diputados, donde está tramitándose. Aunque el Convenio entró en vigor en 2021, en Brasil sólo comenzó a tramitarse en 2023, en el gobierno de Lula.

Ya en 2019, cuando fue aprobada, las instituciones públicas vienen desarrollando acciones y campañas para la ratificación del Convenio 190. Este proceso de movilización ha involucrado al poder judicial, a las entidades sindicalistas, al movimiento feminista y al académico.

De acuerdo a los datos de la Justicia en lo Laboral, recibe, en promedio, 6.400 demandas relacionadas con el acoso moral al mes. El cálculo toma en cuenta el volumen de demandas presentadas en 2022, cuando se presentaron 77.500 demandas laborales sobre ese tema en todo el país. Los casos de acoso sexual representaron aproximadamente 4.500 procesos en el año. En promedio, se presentaron 378 demandas laborales al mes.

En ambos casos, el volumen de casos en los que trabajadoras y trabajadores son víctimas puede ser más amplio, ya que muchas personas temen o no saben cómo denunciar las prácticas



abusivas que sufren en el ambiente laboral. La información es esencial para enfrentar al acoso en el trabajo. Con el objetivo de coadyuvar ampliando el conocimiento sobre el asunto, el Tribunal Superior de Trabajo promueve la campaña “É assédio!” (“¡Es acoso!”) en sus redes sociales.

Las mujeres sindicalistas adoptaron la lucha por la ratificación del Convenio 190 desde su aprobación y ha intensificado la lucha por la ratificación en Brasil por medio de materiales, organizando eventos, audiencias públicas con los parlamentarios, presiones políticas.

Se han publicado varios estudios de académicos denunciando las prácticas de acoso moral y sexual en los lugares de trabajo. La presencia de un gobierno comprometido con la lucha de las mujeres ha movilizó acciones de lucha contra el acoso dentro del gobierno.

En septiembre de 2024, el Ministerio de las Mujeres lanzó el Plan Nacional para la Igualdad Salarial y Laboral y una de las acciones prioritarias es la lucha contra el acoso moral y sexual. En el Plan Nacional se destacan tres acciones: 1) Promover iniciativas de manera conjunta con empresas públicas y privadas con miras a enfrentar el acoso en el ambiente de trabajo; 2) Promover actividades educativas dirigidas a enfrentar el acoso en las empresas públicas y privadas e ilustrar a trabajadoras y trabajadores sobre lo que significa el acoso, cuales las formas de enfrentarlo y cómo denunciarlo; y, 3) Promover actividades educativas con el objetivo

de ilustrar a los trabajadores sobre las formas de acoso presentes en el ambiente de trabajo.

Sin embargo, su aprobación depende del Congreso Nacional que posee un perfil extremadamente conservador, actualmente el Convenio 190 se encuentra bajo el análisis de las comisiones en la Cámara Federal. Las sindicalistas vienen presionando a los parlamentarios para acelerar su aprobación.

Paralelamente, el movimiento sindical, por medio de la negociación colectiva, viene

ampliando la presencia de cláusulas de lucha al acoso moral y sexual en los instrumentos colectivos de trabajo.

Marilane Teixeira, Economista, Doctora en desarrollo económico y social, profesora e investigadora del *CESIT – Unicamp y consultora del Ministerio de las Mujeres.

*** Centro de Estudios Sindicales y Economía del Trabajo – Universidad de Campinas.**

RATIFICAR EL CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO ES UN ACTO DE COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

Gabriela Nayra Prudencio Veliz
Abogada

En el ámbito laboral, la violencia y el acoso no solo son inaceptables, sino que también constituyen una violación de los derechos humanos y un obstáculo significativo para el desarrollo profesional y personal de las personas. La magnitud de este problema se amplifica cuando se examina desde un enfoque de género, revelando cómo las desigualdades estructurales y los estereotipos perpetúan un entorno laboral hostil para las mujeres y las personas de géneros diversos.

El enfoque de género es crucial para entender cómo la violencia y el acoso se manifiestan en el lugar de trabajo, reconociendo que las desigualdades históricas y las normas de género tradicionales contribuyen a crear un entorno en el que altamente las mujeres enfrentan riesgos desproporcionados. Las dinámicas de poder y las expectativas culturales influyen en la forma en que se experimenta y se responde a estas agresiones. Por ello, la violencia de género en el trabajo puede manifestarse de diversas formas: acoso sexual, comentarios degradantes, exclusión deliberada, y más. Estas conductas no solo afectan el bienestar emocional y psicológico de las víctimas, sino que también tienen un impacto negativo en su desempeño laboral y en su trayectoria profesional. Al abordar el acoso laboral desde un enfoque de género, se hace evidente que la solución no solo requiere políticas de tolerancia cero, sino también una reestructuración de las normas culturales y una educación continua sobre la equidad y el respeto en el lugar de trabajo.

Garantizar el trabajo decente libre de acoso y violencia laboral es vital para el desarrollo social, económico y humano de las sociedades. Esta garantía protege el derecho fundamental de los trabajadores a un ambiente laboral libre de acoso y violencia y es una extensión de los derechos humanos fundamentales. El acoso y la violencia laboral constituyen violaciones graves de estos derechos, afectando la dignidad, la integridad, la salud y la seguridad de las y los trabajadores. En este sentido, son los Estados los primeros garantes que deben cumplir con su obligación de proteger los derechos humanos y asegurar que todas las personas puedan trabajar sin temor a ser agredidas o maltratadas, evitando los efectos devastadores en la salud física y mental de las víctimas, el estrés prolongado, la ansiedad y los problemas de salud relacionados que pueden resultar en un deterioro significativo de la calidad de vida de las y los trabajadores de forma irreversible.

El compromiso con un trabajo decente libre de acoso y violencia está alineado con los estándares internacionales establecidos por organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La ratificación y cumplimiento de convenios internacionales, como el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, no solo refuerzan la credibilidad del Estado en la arena global, sino que también demuestran un compromiso con las mejores prácticas laborales y los derechos internacionales.

A cinco años de su adopción el Convenio 190 y su Recomendación 206 no han sido ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia; un Convenio que representa un marco global para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y que permitirá generar normativa y políticas más efectivas y específicas para enfrentar estas conductas. La ratificación de este Convenio obliga a los gobiernos a desarrollar estrategias integrales que incluyan la sensibilización, la capacitación y la creación de mecanismos de denuncia seguros y accesibles. El momento es ahora, no podemos permitirnos

demorar más en la implementación de esta crucial protección laboral, es tiempo de hacer un llamado al Estado, al sector privado y a toda la clase trabajadora para demandar al ratificación del Convenio 190 como un acto de compromiso con los derechos humanos, con la creación de condiciones laborales equitativas y justas para todas y todos, promoviendo un entorno laboral más justo y productivo; es tiempo de dar el paso decisivo hacia la dignidad y el respeto en el ámbito laboral.

¡Ratificación YA!

IMPORTANCIA DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT FRENTE A LA VIOLENCIA LABORAL QUE SE VIVE EN EL MAGISTERIO

Maria Eugenia Delgado Puma

Prof. Magisterio Rural De Las Escuelas De Cristo Potosí

“Toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia”, una frase tan sencilla y al mismo tiempo tan profunda, un espejismo, un ideal, una utopía. Más allá de ser una frase es una llamada de atención para todos los y las trabajadoras de diferentes sectores laborales de nuestro país, pues no es una realidad sino un anhelo puesto que en estos tiempos ¿Quién no ha sido víctima de violencia y acoso en su fuente laboral?

Me imagino que nadie se atreverá a levantar la mano y decir yo, o decir en mi trabajo soy y siempre fui feliz; una cosa es ser apasionado, tener vocación de servicio y otra muy distinta que en algún momento en medio de ese servicio te hayan hecho saber o sentir inferior o te hayan causado malestar en el cumplimiento de tus funciones laborales. Lo peor de la situación es que estas acciones que van en desmedro de nuestra seguridad, nuestros derechos y nuestra autoestima son, en la mayoría de los casos, normalizadas y hasta legitimadas debido a la falta de experiencia, el género, la edad, religión ideología o cualquier otro aspecto que no sea del agrado del empleador o los mismos compañeros de trabajo.



Al escribir estas líneas viene a mi memoria la vez que inicié mi vida laboral llena de sueños y expectativas, llena de energía y juventud cuando al conocer mis derechos me vi coartada en mis opiniones y que, aunque fueran legales mis reclamos estos no eran considerados por dos aspectos relevantes para la administradora: mi edad y género. “No puedes opinar, aquí siempre se a hecho así, eres nueva, cállate y haz lo que te digo”. Después de ver y oír su palmotada contra su

escritorio no pude decir más y me limité solo a obedecer órdenes. Este tipo de vivencias son cotidianas en el ámbito laboral del Magisterio Rural, debido a que muchas de nosotras somos designadas a lugares lejanos y nos vemos solas en el trabajo; peor aun siendo jóvenes o al contrario demasiado mayores en el ejercicio de la docencia rural. El acoso ya no es solo por parte de nuestros administradores ahora con las normativas vigentes viene de la comunidad, juntas escolares, padres de familia, colegas de trabajo y alarmantemente hasta de los propios estudiantes.

Desde el punto de vista sindical, yo tendría que haber recibido ayuda y orientación, sin embargo,

esto no sucedió; desde el punto de vista legal esta situación de violencia tendría que haber tenido una consecuencia, pero no hubo porque “normalice el acoso”. Más tarde me doy cuenta que no debía permitir ese tipo de intimidación en mi trabajo, pero también me doy cuenta que aunque hubiese tenido la suficiente información y hubiese denunciado todo habría caído a saco roto pues en nuestro país no existen aún normativas que defiendan a las y los trabajadores ante semejantes situaciones y de haberlas, tienen demasiados vacíos e incongruencias que son bien aprovechadas por los administradores de justicia que poco les interesa el servicio y la moral pues priman los intereses económicos. He ahí la importancia de la ratificación del convenio OIT 190 y su recomendación 206 (Organización Internacional del Trabajo) puesto esta normativa abarcaría todos los niveles de protección del trabajador en casos de violencia y acoso laboral ya que reza en su instructiva: “El Convenio y la Recomendación son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar

la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”.

En la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia se tienen importantes avances y talleres de capacitación orientados a fortalecer a las mujeres en sus derechos laborales; uno de estos, considero, es la eliminación del acoso laboral y la lucha por la Ratificación del C190 en nuestro país, que aunque ya estuvo en agenda nacional, la misma ha sido relegada en diferentes espacios legislativos. Esto implica que la lucha continúa y nuestro deber como mujeres trabajadoras y sindicalistas es el de socializar e insistir desde nuestros sindicatos y espacios laborales el cumplimiento de la ley y de nuestro derecho a un trabajo digno libre de acoso y violencia.

“Una gota de agua no daña, pero si la gota se hace torrente este logra generar impacto y cambio”.

TRABAJO DIGNO: UN DERECHO O UNA UTOPIÍA

SOFIA RIOS MONTES

Ex secretaria general de la C.S.T.S.P.B.
Comité de responsables de la RMTS

Si bien el derecho al trabajo está establecido en la CPE en el artículo 46, numeral I, que claramente indica que toda persona tiene derecho: al trabajo digno con seguridad industrial higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo y equitativo y satisfactorio que le asegure para y su familia una existencia digna.

La realidad que vivimos las y los bolivianos es una falta de políticas de Estado para la creación de más y mejores empleos dignos y estables que permitan el acceso a espacios laborales de acuerdo a nuestras capacidades, formación técnica y académica.

Ante una situación crítica de la economía en nuestro país, que va acompañada de un porcentaje alarmante de desempleo, de



precariedad laboral y de profundización de la pobreza, lo que conlleva el crecimiento de las brechas de igualdad por la falta de acceso que tiene la población a recursos y oportunidades de salud, educación y empleo.

En la actualidad se ha profundizado la precariedad del trabajo, ha crecido el desempleo y se ha incrementado el trabajo condicionado por influencias y color político; las y los trabajadores de casi todas las entidades públicas, son

obligados/as a aceptar la vulneración de sus derechos laborales, a percibir menores ingresos salariales, condicionados a contratos laborales temporales como consultores en línea por tres meses, seis meses y máximo un año. La falta de un mercado laboral adecuado a nuestra realidad y necesidades hace que se incremente de

manera constante el porcentaje de trabajadores informales y por cuenta propia.

En este contexto de precariedad laboral, las mujeres tenemos menores oportunidades de acceder a espacios laborales porque el trabajo de cuidado incrementa nuestra jornada laboral, por dedicar más tiempo al cuidado de la vida de la familia, que no se valora ni se reconoce por la familia, la sociedad ni el Estado, toda crisis afecta primero a las mujeres, para quienes el trabajo se triplica.

En la actualidad, exigir estabilidad laboral y derecho al trabajo es una aspiración de las y los trabajadores que debemos enfrentar todo un sistema político corrupto que circunstancialmente está en todos los niveles de poder. Hoy representa una vía crucis exigir el cumplimiento del derecho al trabajo digno, la precarización laboral se manifiesta en muchas formas y hoy son las más evidentes, no solo la pérdida del valor de nuestro salario sino el tener que soportar muchas formas de acoso y violencia laboral.

Con mucha indignación vemos cómo en el sistema público no se da curso a procesos de institucionalización para garantizar la

estabilidad laboral, porque es más cómodo para las autoridades de turno contar con estos espacios laborales por invitación directa como un botín político, donde no prima la capacidad ni cuentan con el perfil adecuado para el cargo, sino un color político el cual lo monetizan para sus propios intereses partidarios o de grupos afines.

Y me pregunto: ¿Ante esta crisis multidimensional qué papel juega el movimiento sindical?, sin duda nos encontramos ante un desafío enorme de plantear propuestas concretas al Estado para cambiar la matriz productiva y no depender solo de un modelo extractivista de los recursos naturales.

Desde la RMTS vamos impulsando que la propuesta estratégica para el movimiento sindical, que compone cuatro ejes, Crisis Ambiental, Desarrollo Productivo, Formación Político Sindical, Participación Plena de las Mujeres en el Movimiento Sindical, se pueda incorporar en la agenda de la COB y de todas las organizaciones sindicales, como un aporte de las mujeres para transformar nuestra realidad actual, tanto en lo económico, social, político y sindical.

BRECHA SALARIAL EN MUJERES TRABAJADORAS ZAFRERAS EN SANTA CRUZ

ARNALDO MONTERO
Director de Proyectos CEPRODE

La situación de los/as trabajadores/as zafreiros/as (cortadores de caña de azúcar) continúa siendo muy precaria y sin una esperanza concreta de que sus derechos laborales sean cumplidos en Santa Cruz - Bolivia. Este sector no cuenta con un Salario Digno que debería cubrir las necesidades de una canasta básica familiar en la región y las condiciones laborales son cada vez peores.

Los/as zafreiros/as se encuentran en condiciones de tercerización laboral, donde los Cañeros (dueños de las tierras y caña de azúcar) contratan



a terceros que se encargan de la subcontratación de los cortadores de caña de azúcar, pagándoles un salario por debajo del acordado en el Convenio Colectivo que se firma anualmente entre las asociaciones cañeras, Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña de Azúcar de Santa Cruz y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. El pasado 2023, el Convenio Colectivo indicaba que el pago mínimo por tonelada métrica de caña fresca cortada, debería ser de Bs 31.-, sin embargo, según un estudio realizado por CNV Internacional a inicios del 2024, se confirmó que prácticamente ningún trabajador tercerizado gana ese monto,

siendo el pago común entre Bs 26.- y Bs 28.-, es decir, por debajo de lo acordado en el Convenio Colectivo.

La situación de la trabajadora zafrera en ese contexto es mucho más compleja, puesto que, si un trabajador hombre logra cortar hasta 6 toneladas métricas de caña en un buen día de trabajo, una zafrera promedio, lo hará entre 3 y 4 toneladas métricas. Debemos considerar que el trabajo de cortado de caña de azúcar, no se realiza de manera diaria e ininterrumpida, debido a diferentes factores o actividades como el preparado de la caña (quema), carguío de la misma, deshierbado y otros.

Bajo estas consideraciones, un trabajador zafrero hombre, percibe en promedio, 7% menos que el salario mínimo nacional, mientras que la mujer zafrera percibe un 56% menos.

Esta brecha salarial se debe también, al hecho de que muchas zafreras trabajan menos horas al día, considerando que deben cuidar a los hijos y preparar los alimentos. Muchas trabajadoras son sub contratadas a su vez, por otros trabajadores zafreros, lo que hace que, en muchos casos, las mujeres ganen mucho menos de lo que el trabajador hombre gana.

Para el 2024, el precio de la tonelada métrica de caña quemada cortada es de Bs 32.-, lo que implica un incremento que alcanza apenas el

3% fijado por el Gobierno, como incremento al haber básico.

Las condiciones de vivienda, salud, alimentación y provisión de agua, son realmente precarias para las y los trabajadores de la zafra, lo que se convierte también en un reto para las mujeres trabajadoras del sector, puesto que deben garantizar que sus familias gocen de buenas condiciones, especialmente las que se encuentran en las zonas y campamentos de trabajo.

A pesar de que el Convenio Colectivo 2024, prevé que es obligatorio para los empleadores, entregar ropa y herramientas de trabajo, este compromiso se resume en la entrega de un machete que debe ser devuelto por el o la trabajadora al finalizar la zafra.

El periodo de trabajo en la zafra comprende los meses de mayo a octubre y el número de trabajadoras zafreras, según la FSTZCASC, se ha incrementado hasta un 40% del total de trabajadores zafreros.

Esperamos que en algún momento, los derechos de este sector sean respetados, que la tercerización sea eliminada y que la brecha salarial entre zafreras y zafreros sea nula. Y se espera también que las condiciones salariales y laborales de las mujeres zafreras, sean mucho más equitativas y justas.



“DE CUIDADO Y RENUNCIA”

MARIA DOLORES ACEBEY RAMOS

*Renuncié a mi tiempo, a mis sueños de vuelo,
en el nombre de todos, con amor y desvelo.*

*Entregué mis días, mis manos cansadas,
sin pensar que mi vida, en silencio, se apaga.*

*Cuidé de los míos, los levanté en la sombra,
y en noches de desvelo mi ser se desploma.
¿Quién cuidará de mí cuando llegue el invierno,
cuando mis pasos cansados se pierdan en el tiempo?*

*El patriarcado pesa, me agobia su ley,
en el trabajo, el acoso, donde no soy un rey.
Me exigen la fuerza, el esfuerzo, el empeño,
pero niegan mi voz, me arrebatan el sueño.*

*Mas hoy, me levanto, alzo firme mi canto,
por la dignidad, por el fin del quebranto.
Que la norma me ampare, que la ley me respalde,
que el Estado recuerde que mi derecho es grande.*

*Que se alce el sistema, que el cuidado sea de todos,
ni solo de mujeres, ni en rincones oscuros.
Corresponsabilidad, compartamos la carga,
y que florezca el alma que en el trabajo se encarga.*

*Hoy me cuido a mí misma, sin culpa, sin prisa,
porque en mi propio ser está la chispa de la vida.
Y qué en la vejez, no quede en el olvido,
porque todo lo que di, será al fin merecido.*



CUANDO LA VIOLENCIA POLÍTICA HACE USO DE LOS CUERPOS DE LAS MUJERES COMO MECANISMO DE OPRESIÓN

CARLA GUTIERREZ

Economista Directora Ejecutiva Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

En medio de la expectación generada por los resultados del Censo 2024 y las controversias que han surgido en los municipios — algunos considerándose ganadores y otros perdedores—, el debate sobre la distribución de recursos y escaños ha generado opiniones de todo tipo: desde asambleas ciudadanas hasta exabruptos de autoridades. En este contexto, un incidente sobresalió: el Ministro de Gobierno dirigió declaraciones a una diputada cruceña, sugiriendo que no podía opinar sobre el Censo por no tener hijos. Dos diputadas afines respaldaron sus palabras, argumentando que las mujeres sin hijos no aportan al país y que “prefieren criar perros a tener hijos”, sugiriendo además que la diputada cruceña debería “buscarse un marido para sentirse mujer”.

Estas declaraciones han provocado indignación no por razones partidistas, sino porque exponen de manera cruda un sistema patriarcal que continúa utilizando los cuerpos de las mujeres como territorios de violencia y sometimiento. Al cuestionar el derecho de una mujer a opinar, simplemente por no ser madre, se anula su voz en la democracia y se perpetúan mandatos de género contra los que el feminismo ha luchado durante años. Lo más alarmante es que estas expresiones provienen de mujeres en posiciones de poder, en un año que Bolivia ha declarado como de “despatriarcalización”.

Este es un claro ejemplo de violencia política de género, que atenta no solo contra los derechos de las mujeres a participar en la vida pública, sino también contra su derecho a decidir sobre sus cuerpos y sus vidas. En Bolivia existe una ley que debería proteger a todas las mujeres, sin importar su militancia política. Sin embargo, estos ataques refuerzan las barreras que enfrentan las mujeres que no se ajustan a los roles tradicionales impuestos por la maternidad.

Las preguntas que surgen de este incidente, expresadas por muchas mujeres en el transporte, en redes sociales y otros espacios públicos, fueron: ¿Por qué no podría opinar si no tengo hijos? (porque no quiero, porque no puedo o porque lo dejé para después) ¿por

qué a las mujeres se les quitaría el derecho a opinar, sino no cumplen con el rol impuesto de la maternidad? ¿Por qué me quitaría la voz y opinión propia el no tener un hombre al lado? ¿por qué debo ser madre para que me consideren una ciudadana que puede opinar ejerciendo ese derecho si vivo en democracia?

Un dato real es que la tasa de fecundidad¹ en Bolivia experimenta una reducción significativa, de 7,5 en 1960 a 2,1 en 2024, de acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), esto demuestra los resultados del trabajo realizado en planificación familiar realizado por años y por otra, el acceso a medios anticonceptivos a los que, en nuestro territorio, recurren las mujeres. Para ponerlo más fácil, mi abuela tuvo 7 hijos, mi mamá tuvo 3 y yo decidí solo tener 1 hijo. Posiblemente mi hijo solo quiera tener un perro.

Algunos factores que explican estas decisiones son:

1. Mercado laboral informal: El 70% de las mujeres bolivianas trabaja en el sector informal, sin acceso a protección social ni salarios dignos (ONU Mujeres, 2021).

2. Acceso limitado a la educación superior: A pesar de los avances en la educación primaria y secundaria, muchas mujeres enfrentan barreras para acceder a la educación superior debido a la maternidad o las responsabilidades familiares.

3. Desempleo femenino: La tasa de desempleo urbano en mujeres (6.01%) es casi el doble que la de los hombres (3.28%), y las mujeres tienden a estar ocupadas en sectores con menores ingresos.

¹ Tasa de Fecundidad: es un indicador demográfico que se define como el número medio de hijos por mujer.

4. Falta de servicios de cuidado: La ausencia de servicios adecuados para el cuidado de personas dependientes (niños, personas mayores o con discapacidad) sigue cargando a las mujeres con una responsabilidad que no es reconocida ni valorada.

A estos problemas se suma la crisis climática, la pérdida del poder adquisitivo y una creciente inseguridad en las ciudades, lo que hace aún más difícil para muchas mujeres considerar la maternidad como una opción viable en un contexto tan adverso, que permita asumir con total responsabilidad la reproducción.

La violencia contra las mujeres toma muchas formas, y hemos luchado mucho para tener una voz propia y ser escuchadas. No podemos permitir que los cuerpos y las decisiones de las mujeres sigan siendo un campo de batalla. Aspiramos a una sociedad transformada, y esa transformación comienza con el respeto y el reconocimiento mutuo entre mujeres. Debemos avanzar hacia un espacio donde las decisiones personales no sean utilizadas como armas en el debate político.

EQUIDAD DE GÉNERO: ¿ES MI DERECHO O TU DERECHO?

CARLA CARDOZO CUENCA
Ex stra.de Hacienda FTPLP
Ex tra General del Sindicato de
Trabajadores Independientes de la Prensa
RMTS

Cuando hablamos de equidad lo primero que pensamos es que se trata de un principio ético normativo asociado a la idea de la justicia, que refiere el tratar a todas las personas de manera justa y sin discriminación y, valorando las diferencias individuales.

Pero, si la equidad busca asegurar que todas tengamos acceso a los mismos derechos y oportunidades, ¿porque sólo las mujeres luchamos por la EQUIDAD DE GÉNERO?

La equidad de género, tiene como concepto central, permitir a las mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato como derecho de cada ciudadano.

Pareciera reiterativo, si ya está normado, ¿porque seguimos exigiendo equidad de género en todos los espacios?, pues sí, solo está en la norma o como concepto, porque la realidad es que las mujeres seguimos siendo discriminadas, violentadas en el ámbito público y privado, vulnerando todos nuestros derechos en puestos de poder y toma de decisiones en todas las esferas de la vida.

Recordemos que el 10 de diciembre de 1948,



la noción de la equidad de género, fue incorporada como norma internacional mediante la declaración universal de derechos humanos, lo que permitiría a las mujeres tener una distribución justa de los recursos del poder en la sociedad.

Con todos estos conceptos normativos que garantizan la participación plena, la situación de las mujeres en Bolivia no es nada alentadora, el 61% y 78% las mujeres

fueron víctimas de violencia toda su vida, siendo así la región con mayor tasa de feminicidios, con 100 muertes de mujeres al año (fuente CEPAL 2021). Así mismo, entre el 2015 y 2022, 10.423 niñas se casaron antes de los 15 años (fuente SERECI). Por otra parte, hasta el 2023 se registraron 110 casos de acoso y violencia política contra concejalas y alcaldesas, a pesar de contar con la Ley 243 contra el Acoso y Violencia Política hacia las mujeres (fuente ACOBOL), dicha ley fue aprobada en mayo del 2012 a raíz de la muerte de la concejala Juana Quispe en cuyo proceso fue que después de una década se dictó sentencia de 30 años contra el autor y cómplices del asesinato. Finalmente, no podemos olvidar que entre el 2023 y abril

de 2024, la Defensoría del Pueblo, recibió un total de 1.683 denuncias sobre vulneración de los derechos laborales hacia las mujeres (fuente DEFENSORIA DEL PUEBLO).

Según el último censo, somos el 50.1% de la población, pero sigue dominando el machismo y el patriarcado; por ejemplo, en la cámara de senadores tenemos una representación femenina del 50% pero es un varón quien la preside, y de 17 Ministerios de Estado, solo tres son presididos por mujeres ministras.

Un estudio realizado por la universidad Franz Tamayo, evidenció que solo el 35% de la planilla total de trabajadores son mujeres, eso quiere decir que de cada 10 trabajadores solo 3 a 4 serían mujeres. Este estudio también evidenció que las empresas ignoran para cargos ejecutivos a las mujeres, generando una gran brecha de presencia de las mujeres en puestos de liderazgo y de toma de decisiones; esto en los diferentes niveles de gobierno, instituciones y por supuesto en las organizaciones sindicales.

Estos estudios indican que la igualdad de género sigue siendo un privilegio masculino, desde el hogar, la educación, lo laboral y político. Según el foro económico global que se realizó el 2023, a nuestro país, Bolivia, le faltan 131 años para alcanzar paridad de género. Para que la equidad de género sea una realidad debemos hacer un cambio social impactante en valores,

normas y tradiciones que generen grandes transformaciones.

COMPARTIR EL CUIDADO

Se deben compartir las tareas del hogar y otros trabajos no remunerados, entre todos los miembros de la familia.

DENUNCIA EL SEXISMO Y EL ACOSO

Resalta comportamientos estereotipados de género, habla busca ayuda, denuncia.

EJERCE TU DERECHO POLÍTICO

Participa de la vida política, apoya a las mujeres candidatas, ve a ejercer tu derecho a elegir y ser elegida.

ENSEÑA A OTRAS MUJERES SU VALOR

Hazles saber que lo que tengan que decir es importante y que no existe la manera correcta o incorrecta de ser mujer.

PREGÚNTATE LO QUE SIGNIFICA SER HOMBRE

Ayuda a tus hijos a expresar sus sentimientos con sensibilidad y cuidado.

A través de nuestras acciones y compromiso tendremos un futuro igualitario, sin sexismo, estereotipos, ni violencia; recuerda que las mujeres somos parte fundamental de la familia y de la sociedad.

“AUTOCUIDADO, TRABAJO DIGNO Y CORRESPONSABILIDAD: ROMPIENDO LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD”

Lic. MARIA DOLORES ACEBEY RAMOS
SINDICATO DE MAESTROS URBANOS POTOSI
RMTS

El autocuidado es una práctica vital, pero suele quedar en segundo plano, especialmente para las mujeres, puesto que la dedicación a la familia y al trabajo remunerado, muchas veces nos empuja a renunciar a nuestro propio bienestar, lo que crea una espiral de agotamiento físico y emocional. El patriarcado aún predominante impone roles de género que perpetúan estas desigualdades provenientes



de la distribución inequitativa de la responsabilidad de cuidar e incluso, en el entorno laboral, debemos enfrentar acoso, discriminación y falta de reconocimiento que agravan nuestro desgaste.

A pesar del esfuerzo de las mujeres, no existe garantía de que, al llegar a la vejez, quienes hemos cuidado toda la vida, tengamos quien se ocupe de nosotras. Esta

realidad pone en evidencia el vacío estructural y social que prevea el cuidado de las personas en Bolivia y en particular de las mujeres.

Una normativa específica y su pleno cumplimiento, son clave para acortar las brechas de desigualdad, protegiendo no solo el derecho de las mujeres a trabajar sin miedo, sino también impulsando la corresponsabilidad en el cuidado. Este principio de corresponsabilidad implica que el Estado, las empresas y las familias compartan las responsabilidades del cuidado, de modo que las mujeres no se vean obligadas a cargar con todo el peso.

“Sistemas Públicos de Cuidado y Trabajo Digno: Un Pilar para la Igualdad”

Para avanzar hacia una sociedad más equitativa, es esencial la implementación de “Sistemas Públicos de Cuidado” que aseguren que todas las personas, sin distinción de género, puedan acceder a servicios de calidad para el cuidado de sus seres queridos. Estos sistemas permiten liberar a las mujeres de una carga que, históricamente, ha recaído exclusivamente sobre nosotras, permitiendo nuestra mayor participación en el ámbito laboral y reduciendo las desigualdades.

La corresponsabilidad en el cuidado no solo es un paso hacia la equidad, sino también hacia la creación de un entorno más saludable para todos. Cuando las responsabilidades del cuidado se comparten de manera equitativa, las mujeres pueden disponer de más tiempo para su propio bienestar, participar activamente en la vida laboral y recibir el mismo trato y oportunidades que los hombres.

Es crucial que el Estado garantice estos sistemas públicos de cuidado y promueva el “trabajo digno” mediante políticas que reduzcan las brechas de desigualdad. Esto incluye la implementación de normativas que velen por los derechos de las mujeres, protejan contra el acoso y la discriminación, y promuevan la corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo.

En conclusión, la lucha por la corresponsabilidad de los cuidados, la reducción de las desigualdades y la creación de un entorno de trabajo digno no puede depender únicamente del esfuerzo individual. Es necesario un cambio estructural donde el Estado juegue un rol activo para garantizar que los derechos de las mujeres sean respetados, y que las responsabilidades de cuidado sean compartidas equitativamente. Solo así podremos avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

Otra dimensión de un Sistema Público de los Cuidados, es el autocuidado, un aspecto fundamental de nuestra vida que a menudo pasamos por alto, especialmente cuando la sociedad nos impone múltiples responsabilidades.

Como mujeres, solemos asumir diferentes roles: madres, esposas, trabajadoras y cuidadoras, lo que con frecuencia nos lleva a renunciar a nuestras propias necesidades para priorizar las de nuestra familia y el trabajo. Este sacrificio, aunque lo hacemos con amor, puede tener consecuencias a largo plazo, no solo en nuestra salud física y emocional, sino también en nuestra sensación de falta de realización personal.



11 DE OCTUBRE DÍA D

El 11 de octubre conmemoramos el Día de la Mujer Boliviana. Una fecha que nos invita a reflexionar sobre el papel fundamental que desempeñamos las mujeres en nuestra sociedad. Este día recordamos el legado de Adela Zamudio, una pionera en la lucha por la igualdad de derechos en nuestro país, y honramos a todas las mujeres bolivianas que, con su valentía y perseverancia, han contribuido a construir un país más justo y equitativo.

Este día nos motiva a reconocer los desafíos que aún existen y a trabajar juntas para derribar barreras. Las mujeres somos el pilar de nuestra cultura, nuestra historia y nuestro futuro. Seguimos en pie de lucha por el respeto, la justicia y la oportunidad de vivir en una sociedad donde podamos desarrollar plenamente nuestras capacidades y sueños.

Que el 11 de octubre sea un recordatorio del compromiso que la sociedad en su conjunto debe tener con la equidad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres y que se plasme en hechos y políticas públicas tangibles. ¡Feliz Día de la Mujer Boliviana!



NORKA IVONNE FLORES RAMOS
EX DIRIGENTE NACIONAL DE CONMERB,
ES PARTE DEL
COMITÉ DE RESPONSABLES DE LA RMTS

**PROPUESTA
ESTRATÉGICA PARA EL
MOVIMIENTO SINDICAL**

Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas es una articulación de mujeres trabajadoras de distintos sectores laborales. Con nuestra propuesta queremos insertar en la agenda sindical, temas cruciales para las mujeres trabajadoras y para el movimiento sindical en su conjunto, con el fin de lograr un ejercicio pleno de nuestros derechos e incidir en la transformación social.

E LA MUJER BOLIVIANA

El 11 de octubre, día de la mujer boliviana, para mí significa seguir en la lucha fuertes y firmes para lograr una vida digna para todas las mujeres.

Significa también reafirmar mi compromiso pro social en favor de todas nosotras.



OLGA HURTADO CASTRO
RESPONSABLE DE RMTS

Mujer Boliviana, un homenaje al empoderamiento y la valentía a lo largo de la historia y lucha por la igualdad de género en Bolivia, dejan una huella esencial y un compromiso en la educación como símbolo de perseverancia y dignidad.

¡Mujer es Revolución!



LIC. FIDELIA MARGARITA VENEROS ROJAS

EL TRABAJO DE CUIDADO EN BOLIVIA

María Del Carmen Palomino
Salud Pública El Alto
RMTS

En Bolivia, el trabajo de cuidado ha sido históricamente invisible y subvalorado, a pesar de su crucial importancia para el bienestar social y económico del país. Este trabajo, que incluye el cuidado de niños, ancianos y personas enfermas, así como las tareas domésticas, es realizado mayoritariamente por mujeres, quienes dedican un promedio de 7 horas diarias a estas actividades.

La pandemia de la COVID-19 exacerbó la carga de trabajo de cuidado, revelando aún más las desigualdades de género existentes. Durante los confinamientos, las mujeres asumieron la mayor parte de las responsabilidades de cuidado, lo que afectó su participación en el mercado laboral y su bienestar general.

A pesar de la relevancia de esta problemática, el debate sobre el trabajo de cuidado en Bolivia sigue siendo incipiente. Es necesario que se desarrollen políticas públicas que reconozcan y valoren este trabajo, promoviendo la corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y las familias. Además, es fundamental que se generen espacios de diálogo y reflexión para desnaturalizar los roles de género asignados y promover la igualdad.

Propuestas concretas incluyen la implementación de programas de formación y apoyo para cuidadores, la creación de servicios de cuidado accesibles y de calidad, y la promoción de campañas de sensibilización sobre la importancia del trabajo de cuidado. Solo a través de un esfuerzo conjunto y sostenido podremos avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa, donde el trabajo de cuidado sea reconocido y valorado como se merece.

ACTIVIDADES PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD

Talleres y Charlas Educativas:

Organizar talleres sobre la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado, dirigidos



tanto a hombres como a mujeres. Estos talleres pueden incluir temas como la equidad de género, la distribución de tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes.

Campañas de Sensibilización:

Realiza campañas de sensibilización en tu comunidad o lugar de trabajo para destacar la importancia del trabajo de cuidado y la necesidad de compartir estas responsabilidades. Utiliza medios como folletos, redes sociales y eventos

comunitarios.

Grupos de Apoyo y Redes de Cuidado:

Forma grupos de apoyo donde las personas puedan compartir sus experiencias y estrategias para manejar el cuidado de manera equitativa. Estas redes pueden ofrecer apoyo emocional y práctico, como el intercambio de servicios de cuidado.

Programas de Formación:

Implementa programas de formación para cuidadores y cuidadoras, que incluyan habilidades prácticas y conocimientos sobre el cuidado de personas mayores, niños y personas con discapacidad. Esto puede ayudar a profesionalizar el trabajo de cuidado y valorarlo más.

Políticas de Licencias y Flexibilidad Laboral:

Aboga por políticas que permitan a los trabajadores y trabajadoras tener licencias remuneradas para el cuidado de familiares, así como opciones de trabajo flexible. Esto puede facilitar que ambos géneros participen equitativamente en el cuidado.

LUGARES Y ORGANIZACIONES PARA PROPONER ESTAS ACTIVIDADES

Centros Comunitarios:

Los centros comunitarios son lugares ideales para organizar talleres y charlas, ya que suelen tener un enfoque en el bienestar de la comunidad.

Escuelas y Universidades:

Las instituciones educativas pueden ser aliadas importantes en la promoción de la corresponsabilidad, ofreciendo espacios para eventos y colaborando en campañas de sensibilización.

Organizaciones No Gubernamentales (ONG's):

Muchas ONG's trabajan en temas de equidad de género y pueden ofrecer apoyo logístico y recursos para tus iniciativas.

Sindicatos y Asociaciones de Trabajadores:

Dado tu interés en actividades sindicales, los

sindicatos pueden ser un excelente lugar para promover políticas de corresponsabilidad y organizar eventos educativos.

Instituciones Gubernamentales:

Colabora con instituciones gubernamentales locales y nacionales para impulsar políticas públicas que apoyen la corresponsabilidad en el cuidado.

Promover la corresponsabilidad no solo mejora la equidad de género, sino que también contribuye al bienestar general de la sociedad.

TRABAJO DIGNO EN BOLIVIA: RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 / PROPUESTA SPIC

MAGDALENA SAMANTHA CÁCERES JUÁREZ
RESPONSABLE RMTS

Hablar del trabajo digno en Bolivia es de suma importancia para las trabajadoras y los trabajadores asalariados y no asalariados, por un trabajo decente donde se respete plenamente la dignidad humana del trabajador, sin existir discriminación por origen étnico, de género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión o estado civil.

El trabajo digno o decente es aquel en el que se garantiza la libertad de asociación, la

autonomía, el derecho a la huelga y a la contratación; respetando los derechos y obligaciones y en condiciones que aseguren la vida digna y salud para el trabajador y la trabajadora; que garantice un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promueva la capacitación permanente para el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que deben generar tanto en los trabajadores y patrones.

Las condiciones de un trabajo decente deben ser con un trato justo y equitativo en el empleo, ingreso adecuado y trabajo productivo, además de contar con un entorno laboral seguro.

CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO.

Recordemos que la declaración de Filadelfia, afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen el mismo derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica en igualdad de oportunidades.

Nuestra visión y misión como mujeres sindicalistas es que no debemos de cansarnos en reafirmar la ratificación del convenio 190 de la OIT. Un

Convenio OIT es un instrumento jurídico acordado por gobiernos, empleadores, trabajadores, trabajadoras, que define y establece normas internacionales sobre la libertad de asociación, el derecho al trabajo, a la negociación colectiva, a tener lugares de trabajo libres de acoso y violencia. Un objetivo como Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, debe ser el de promover en el mundo del trabajo, una cultura de "cero tolerancias" a la violencia y el acoso laborales.

LA PROPUESTA SPIC DE LAS MUJERES SINDICALISTAS DE BOLIVIA.

Durante la gestión 2023 se cimentó la propuesta, como resultado de un proceso de construcción colectiva, para construir bases de un entendimiento común de los cuidados y sus

implicancias. El proceso se planteó analizar la triple jornada que realizan las mujeres y por ello la exigibilidad hacia el Estado, para la creación de políticas de cuidado en el marco de un sistema público integral de cuidados.

Cuidar.- Personas proveedoras de cuidado, mayormente mujeres que realizan un trabajo no remunerado en el hogar.

Recibir Cuidados.- Todas las personas requerimos del cuidado a lo largo del ciclo de la vida.

El Autocuidado.- Está relacionado con el bienestar de una persona, su capacidad de priorizarse. Pero a las mujeres que cuidan, el trabajo de cuidado de los otros, no les deja tiempo libre o suficiente para destinarlo al autocuidado.

Para las mujeres, hablar sobre el autocuidado es que se garantice una distribución justa y equitativa de los cuidados y que estos se asuman como una tarea central de toda la sociedad, donde involucre al Estado para que pueda garantizar los derechos y obligaciones con perspectiva de género. Como RMTS, nos

apoyamos en las cinco "Rs" que promueve Naciones Unidas sobre la corresponsabilidad de los cuidados.

Reconocer.- La importancia del trabajo del cuidado.

Reducir.- La carga de trabajo que implican los cuidados y los trabajos domésticos.

Redistribuir.- Las responsabilidades entre género y diferentes actores sociales.

Recompensar.- Adecuadamente este tipo de trabajo.

Representar.- Garantizar la presentación y cuidado; es necesaria la negociación colectiva para mejorar las condiciones de quienes se dedican a los cuidados.

En la constitución política del estado, Art.338, se reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza que además debe cuantificarse en las cuentas públicas.

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, **DECIDE APOSTAR POR UN SISTEMA PÚBLICO INTEGRAL DE CUIDADOS.**

LO QUE AÚN CALLAMOS LAS MUJERES EN LA DIRIGENCIA

ROSARIO LEÓN CHUNGARA
CEN CONMERB

En cuanto a la participación de las mujeres en diferentes ámbitos, se han logrado grandes avances a través de la historia; la igualdad es dignidad humana y hombres y mujeres somos iguales en derechos y deberes; sin embargo, debemos hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades, eliminando la discriminación hacia las mujeres tanto en el ámbito profesional, sindical, político, social, económico, etc.



El propósito es alcanzar una sociedad más democrática justa y solidaria, no podemos poner a una persona en desventaja de otra u otras. Las pocas o invisibles normativas que deben regular las relaciones entre varones y mujeres, desafortunadamente, siguen permitiendo se lastime más a la mujer.

Creo que como lideresas debemos romper ya el estigma de proteger nuestras organizaciones de

las cuales dependemos y por, dizque la unidad de trabajo, el tener que callar se convierte en algo abrumador, te deja sin aire y sin poder encontrar una salida...es demasiado. Algún compañero se siente con derecho a hacerte sentir que no vales, que te falta mucho para asumir tu cargo. Me pasó y en algún momento pensé que era así, me encerré en esa idea, derramé lágrimas varias veces e incluso al escribir estas palabras aun derramo lágrimas por haber sido humillada, discriminada. En el imaginario de muchas personas, los cargo altos y relevantes están "reservados", "tipificados" solo para ser ocupados por un varón, por ello, el asumir la dirigencia como Ejecutiva de mi Federación de Maestros fue un desafío, ya que fui la primera ejecutiva mujer después de decenas de ejecutivos varones; tuve compañeros que criticaron de forma destructiva mi gestión, me lanzaron dardos manchados de resentimiento y machismo y, a cada uno supe combatir. Cumplí mi gestión de forma satisfactoria, logrando los objetivos que me había trazado.

Como lideresa de mi sector, logré llegar más allá, logré ser parte de la Confederación de Maestros, gestión que aún estoy cumpliendo. En el desempeño de este mandato, tristemente fui sufriendo discriminación, acoso laboral por parte de algunos compañeros del CEN, en específico, mis propios colegas allegados de departamento son quienes aún más me lastimaron y me fueron abrumando con todo tipo de tratos. Esto me ocasionó problemas de salud; el estrés me llevó a cambios de carácter, pérdida de cabello y un estado de desesperación que no me permitía controlar episodios de llanto; sentí impotencia al no encontrar salidas y apoyo.

Esta situación fue del conocimiento de mis ejecutivos, quienes como corresponde orientaron y llamaron la atención; sin embargo, siento que no ha cambiado nada, al contrario, veo que buscaron formas estratégicas de aislarme y no tomarme en cuenta en la toma de decisiones como departamento.

Todo tiene límite y la copa se llenó con la última gota de lágrimas que derramo ante tanta intolerancia y dizque superioridad del varón. Basta de tolerar y aguantar en silencio, quiero contar las situaciones nada gratas para nuestra condición de mujeres y mi objetivo es que se reflexione en torno a este tipo de acoso que hay que transformar para las mujeres.

El clásico: "anda a servir café" o "ve a comprar pan", "hoy prepara algo de comer" que muchas mujeres en las dirigencias hemos vivido, mientras ellos están sentados supuestamente trabajando,

queriendo que las mujeres asumamos que esas son nuestras tareas. Hasta nos critican la forma de peinado, o porque nos teñimos el pelo... están siempre lanzando críticas y sonrisas burlescas.

En un ampliado, "el señor gran dirigente" me dice con un susurro, yo voy a informar, son órdenes del ejecutivo de occidente. Fueron palabras que me dañaron y me sentí demasiado mal, ya no estaba para aguantar esta situación así que le respondí: ¡Puede ir a traer un clavo grande!, él respondió ¿para qué? respondí con fuerza: **PARA QUE USTED ME CUELQUE EN LA PARED COMO EL BANNER O CUAQUIER ADORNO.** No supo qué decir. Yo, con voz fuerte, me armé de valor y pedí la palabra, tomé el micrófono para expresar lo que quería en ese momento.

En otra ocasión, cuando estuvimos reunidos ejecutivos de departamento, algo así como 10 personas, uno de ellos quería dirigir a su modo, buscando claramente su beneficio personal. Yo me opuse y tuve apoyo; él no logró su cometido. Pero en mi siguiente intervención, este compañero se atrevió a callarme diciendo SILENCIO varias veces, de forma tosca, sin empatía. Por el bullicio del momento, solo quienes estaban más cercanos a mi escucharon, el resto no.

Sufrí y sigo sufriendo usurpación de funciones, las mismas fueron designadas al inicio de gestión y mi tarea era cumplirlas poniendo toda mi voluntad y responsabilidad, pero últimamente tengo que tolerar la intromisión de mis ejecutivos regionales que además hacen comentarios que buscan desprestigiar me con argumentos nada valederos.

A mi me costó ingresar en algunas federaciones, por mi formación urbana ya que muchas federaciones tienen esencia del maestro rural al cien por cien; sufrí rechazos y demás, pero afortunadamente supe ganarme mi lugar y cariño de estas regionales ya que mi trabajo siempre estuvo al servicio del área rural.

Sufrí amedrentamientos de todo tipo, por ejemplo, el no responder a mis llamados al celular o que no se me convoque a reuniones importantes donde yo debería estar, o no responder mi saludo, o las miradas llenas de bronca e ira, o que se me aisle de conversaciones haciéndome sentir invisible, como si no existiera. Estos relatos son solo una parte de lo que me tocó vivir como dirigente. Quiero terminar diciendo que sigo en combate y aunque esta lucha no es nada fácil, la seguiré asumiendo

y llevando adelante con más fuerza, pues tengo generaciones que continuarán con este interés de ocupar cargos dirigenciales y sé que, aunque todavía imperan en diferentes ámbitos, no debemos ya permitir este tipo de abuso en pleno siglo XXI; debemos plantear mayor participación DE LAS MUJERES, ya que nuestro

cupo por el momento es mínimo. Las mujeres estamos demostrando mayor entrega y entereza en el trabajo.

COMPAÑERAS ¡NUESTRA LUCHA CONTINÚA! ¡RENDIRNOS JAMÁS !

EL DISCURSO DE LA DERECHA: IMPACTOS EN LA ECONOMÍA Y EL TRABAJO

PILAR URIONA
POLITÓLOGA ASESORA DE LA COOPERACIÓN
CANADIENSE EN BOLIVIA

Existe una tendencia generalizada, casi un lugar común, que plantea el debate sobre las opciones políticas centrándose en la conquista que una tendencia ideológica logra en materia de ejercicio de un gobierno.

Sin embargo, si bien dicha inclinación sugiere una posible línea de análisis, es necesario ampliar la perspectiva y tener presente que, cuando hablamos de discursos, es preciso considerar que los mismos instalan en los contextos sociales una “mirada del mundo cotidiano”, que prescribe además unas prácticas y un orden de relacionamiento -cultural, social, económico, laboral, etc.- que se propone como aquel que debe predominar.

En esa búsqueda de comprensión del modo complejo en que economía y política se entremezclan, cabe establecer algunos puntos de reflexión respecto a cómo, en este momento histórico, las concepciones ligadas al pensamiento de derecha, a nivel global, regional y nacional, van delineando no sólo un mapa político, sino también apoya las pautas de un modelo económico específico que, guste o no, influye a su vez en los avances logrados en materia de derechos, trabajo y justicia social.

Como primer ejercicio, considero útil replantear aquí, aunque sea muy brevemente, qué es lo que entendemos por “tendencias de derecha”. Primero, porque las formas en que las mismas se expresan contienen una base común que permite identificarlas. Segundo, porque éstas no son únicas ni homogéneas y vale la pena resaltar cómo aparecen en contextos históricos diversos hoy en día.

Cabe señalar aquí que la derecha, en sus expresiones clásicas, moderadas o extremas y radicales tienen un elemento básico que las vincula entre sí o las hace afines: todas ellas incluyen narrativas reaccionarias y críticas ante el avance de los planteamientos y valores propios de un enfoque de derechos humanos y de todos aquellos movimientos sociales y políticos que cuestionan el poder como dominio y abogan por la inclusión económico-social como horizonte, que exige el reacomodo de posiciones en torno a la idea de justicia.

En esa línea, las derechas consideran la toma del poder político como una condición necesaria para imponer un “orden” universal, que garantice el predominio de una lógica de mercado y sus tendencias competitivas, que a su vez marcan jerarquías sociales, de clase y de acceso al mercado laboral. Así, para estas ideologías, la vigencia de valores que promueven sociedades más abiertas y democráticas, sobre todo en el panorama mundial occidental, que instan a elaborar normativa internacional y nacional acorde con los avances en Derechos Humanos y que dan peso político a una línea que promueve el cambio social, representan un verdadero problema.

De ahí que los discursos a promover se basen en estrategias que apuntan a instigar el rechazo a la diversidad, a la pluralidad y a la concepción redistributiva de la justicia, a partir del planteamiento de que lo que se busca es proteger el progreso económico, la libertad de mercado y la propiedad privada, antagonizando con cualquier postura que instale en los debates la cuestión de los derechos sociales.

En cuanto a las diferencias, es importante recalcar que existe una derecha moderada, una clásica y tradicional y una de corte extremo, cada una de las cuales asume una forma de ataque o rechazo al modelo democrático. Desde la línea moderada, los modelos económicos a proponerse deben enmarcarse en el ámbito de la competencia político-partidaria y de la tendencia liberal, apoyando una dinámica económica centrada en lo empresarial y lo pragmático, promoviendo un liberalismo económico que no entra a cuestionar aspectos moralizantes. En cambio, la derecha clásica sí busca imponer sus ideas sobre “las buenas costumbres” y sobre la necesidad de ser más estricta en plantear lo positivo de apoyar la conservación de las élites tradicionales en el poder, mostrándose menos abiertas a temas como la igualdad de género.

Finalmente, la derecha extrema destaca porque apuntala abiertamente y desde alianzas internacionales una agenda “anti derechos”, que gana simpatías en contextos de crisis, mostrando un carácter antisistema, cercano a la promoción de la libre empresa y a los discursos de odio hacia los grupos migrantes, hacia el avance de los derechos de la población GLBTQ+, a las agendas feministas, llegando a ser también extremadamente racistas.

Además, la tendencia de derechas cuenta con un conjunto de estrategias de posicionamiento y reposicionamiento, que le abren espacio cuando se enfrentan sobre todo a contextos críticos político-económicos o pandémicos, culturas de consumo que promueven una imagen mediática ligada al populismo, con fuerte presencia en redes sociales, desde las cuales se ataca al modelo de Estado de bienestar y sus pilares básicos de derechos ligados a la educación, la salud, la seguridad social, el trabajo, los cuidados y las cuestiones ambientales y territoriales. De ahí que se asocien a Movimientos anti derechos que apuntan a limitar el papel del Estado en las dimensiones de la vida cotidiana por medio de la defensa de un modelo económico, esto es, un modelo de corte neoliberal moderno.

Este modelo promueve, por tanto, la disminución del gasto público por medio de la reducción en la participación estatal, el aumento en las privatizaciones de aquellos bienes comunes o públicos y la apertura de los mercados en las áreas básicas del bienestar, la restricción de derechos y, particularmente, los de las minorías más vulnerables.

Tenemos entonces que el modelo económico y laboral que proponen las tendencias de derecha, al menos las que apuntan a la toma del poder político, excluye el abordaje de la división sexual del trabajo y de su peso en la gestión del cuidado, de la vida cotidiana y en las condiciones de desigualdad. Con ello, deja en claro que, en el abordaje de la crisis laboral y económica, una tendencia de derecha dejará en el aire la construcción de los sistemas nacionales de cuidados, no tendrá como prioridad la preservación medioambiental, invisibilizará el incremento de los ataques contra los pueblos indígenas, sus territorios y contra los/as defensores/as de los derechos humanos y dejará sin abordar el aumento de la violencia contra las mujeres y de la intolerancia religiosa.

Paradigmáticamente, también irá contra el sindicalismo y su línea social, contra los lineamientos de instancias como la OIT y su promoción del trabajo digno como referente clave, mostrando que el campo laboral también incluye relaciones complejas muy mediadas por el poder, en relación a elementos como la clase y el género, y en las que pueden recrudecerse temas preocupantes como el acoso y la violencia laboral.

En suma, todo lo arriba señalado invita a instalar en los ámbitos de análisis sindical y social, cómo las discursividades son también políticamente intencionadas, si lo político se entiende como intento de imposición de una jerarquía elitista, que cambia los referentes del vínculo social y propone una idea de progreso que mantiene sin tomar en cuenta la pobreza en sus dimensiones sociales.

LA VIOLENCIA POLÍTICA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DIGITAL

LU AN MENDEZ
FUNDACIÓN INTERNET BOLIVIA

1. ¿Qué es la violencia digital de género?

La Relatoría Especial sobre la Violencia contra las Mujeres (2018) define a la violencia digital contra las mujeres como “todo acto de violencia por razón de género cometido contra la mujer, con la asistencia, en parte o en su totalidad, del uso de las TIC, o agravado por este, como celulares, celulares inteligentes, Internet, plataformas como Facebook, Tiktok, Instagram o correo electrónico, dirigida contra una mujer por el hecho de ser mujer”.

Este concepto nos recuerda que la violencia digital es una manifestación de la violencia de género estructural extendida a través de herramientas digitales, reflejando la adaptación de desigualdades históricas a las nuevas tecnologías. Es decir, cuando nos referimos a la violencia digital nos referimos a las violencias machistas que han encontrado una nueva forma de expresarse en el ámbito digital. Por lo que, es importante que el concepto que se utilice para describir este tipo de violencia, reconozca a la violencia digital de género como un tipo de violencia que responde a las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, en ese sentido es necesario que haga énfasis en su relación con otro tipo de violencias fuera de Internet como la violencia física, psicológica, sexual.

2. La violencia digital de género y sus características

Al ser la violencia digital una forma de violencia de género que se expresa a través de canales tecnológicos relacionados con la información y comunicación, tiene características particulares (Céspedes et al; 2024):

- **Espacio geográfico:** No es necesario que la persona agresora comparta el mismo espacio físico para causar daño. La violencia puede ser ejercida desde cualquier parte del mundo, sin importar la ubicación de quien la perpetra.
- **Anonimato:** El anonimato en Internet es un derecho que nos permite expresar opiniones sin miedo a represalias. Históricamente, ha

sido un pilar de la libertad de expresión tanto fuera como dentro de la red. No obstante, este anonimato también es aprovechado para ejercer violencia en línea.

- **Interrelación con otras violencias:** La violencia digital no ocurre de forma aislada. A menudo, quienes sufren violencia digital también enfrentan otros tipos de violencia simultáneamente, intensificando el impacto de las agresiones.

3. ¿Cómo se presenta la violencia política digital?

El acoso y violencia política digital se refiere a actos de acoso y violencia política basada en género cometidos instigados o agravados, en parte o totalmente, por el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), plataformas de redes sociales y correo electrónico.

Estas violencias causan daño psicológico y emocional, refuerzan los prejuicios, dañan la reputación, causan pérdidas económicas y plantean barreras a la participación en la vida pública. Sin embargo, según ONU Mujeres (2022) en su investigación “Violencia de género en línea hacia mujeres con voz pública. Impacto en la libertad de expresión”, los efectos de la violencia digital van mucho más allá del ámbito virtual. No solo afectan la libertad de expresión, sino también la vida social y familiar de las mujeres. Uno de los resultados de la violencia de género digital contra mujeres con presencia pública es la restricción de sus actividades en espacios sociales, limitando sus salidas a lugares públicos y provocando un repliegue al ámbito privado para evitar la divulgación de información personal. En el estudio de “Entre la polarización y la Impunidad. Acoso y violencia política facilitada por la tecnología en Bolivia” publicada el 2024 se destacó las dificultades particulares que enfrentan las mujeres indígenas y jóvenes en este ámbito, quienes sufren mayores niveles de acoso y discriminación debido a elementos racistas, clasistas y edadistas. Las respuestas de las entrevistadas revelan que, aunque recurren a redes de apoyo como la familia o colegas cuando enfrentan violencia digital, muchas han

llegado a naturalizar la violencia. A pesar de estos intentos por sobreponerse, la falta de una ruta clara para denunciar y gestionar la violencia digital contribuye a su desconfianza en el sistema judicial, perpetuando la impunidad. Finalmente, el estudio concluye que la violencia política digital afecta tanto la vida pública como privada de las mujeres en política. Muchas renuncian a una vida personal visible en redes por temor a ser desacreditadas, y su comportamiento en línea se vuelve extremadamente cauteloso. El estudio subraya que esta violencia genera altos niveles de estrés emocional, miedo por la seguridad física y un aislamiento social, lo que resalta la necesidad de un enfoque comunitario para proteger la salud mental y el bienestar de las mujeres en política, involucrando al Estado, partidos y sociedad civil.

Es importante crear más espacios para dialogar sobre el acoso y la violencia política digital que las mujeres que participan en la política enfrentan, fomentando una cultura de escucha activa dentro de las organizaciones políticas para desnormalizar la violencia en los espacios políticos.

Referencias:

- Oxfam Bolivia (2024). Entre la impunidad y la polarización: acoso y violencia política facilitada por la tecnología en Bolivia. Recuperado el 11 de agosto de: <https://internetbolivia.org/publicacion/entre-la-polarizacion-y-la-impunidad-acoso-y-violencia-politica-facilitada-por-la-tecnologia-en-bolivia/>
- Quiroz Eliana (2022). Aproximaciones de la violencia de género en Internet durante la pandemia en Bolivia. Recuperado el 11 de agosto de: <https://internetbolivia.org/file/2023/03/Aproximaciones-de-la-Violencia-de-Genero-en-InternetEstudio-2021-1.pdf>
- Céspedes, D., Larrea, E., Sanabria Tovar, B. F., Méndez, L. A., & Rivera, N. (2024). Violencia de género facilitada por la tecnología: Un análisis de la realidad en Bolivia. en: Recuperado el 12 de agosto de: <https://internetbolivia.org/wp-content/uploads/2024/01/violencia-cartilla-una-hoja-firmado.pdf>

EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES UNA EXPERIENCIA DE VIDA PARA COMPARTIR

ROXANA FANNY QUISPE FLORES
 PROF. CIENCIAS SOCIALES MAGISTERIO URBANO DE POTOSÍ

Mi nombre es Roxana, tengo 49 años, tengo un hijo de 16 años soy madre sola y quiero compartir una experiencia de vida con todas aquellas mujeres que no quieren salir de su zona de confort, para superar ciertos estereotipos creados por una sociedad machista, a veces incentivada por las mismas mujeres, reservando ciertos cargos y funciones a varones por el rol que cumplen en nuestro contexto social.

Crecí admirando a mi padre, compartía su gusto por el fútbol, escuchar programas radiales de análisis del quehacer político, leer novedades en la prensa escrita, artículos de revistas que lamentablemente ahora ya no son bien recibidas por la juventud por el avance de las tecnologías de la comunicación y la información; mi padre además se destacó como líder en los diferentes contextos donde le tocó trabajar o prestar servicios.

Nunca me puse a pensar por qué en mi vida escolar no formé parte de la mesa directiva si me considero una admiradora y seguidora de mi padre, pero haciendo memoria, me destacué en mis estudios, obteniendo diplomas de honor en aprovechamiento escolar hasta el sexto de primaria. Ese año tuve un cambio radical en mi vida cuando me llevaron

a otro establecimiento educativo, llegando a ser parte de una unidad educativa solo de mujeres, administrado por religiosas. A partir de este cambio, siempre tuve un perfil bajo, me caractericé por ser muy hogareña, no me gustaba salir ni mucho menos participar de actividades sociales u otro tipo de acciones, como formar parte de grupos de jóvenes catequistas en las parroquias; empero, cuando me fui a estudiar a la normal de la ciudad de Sucre para ser maestra de Ciencias Sociales, nuevamente mi percepción de la vida cambió, porque por primera vez tuve que abandonar mi zona de confort, saliendo de mi casa para vivir sola, sin mis padres y ni mis

nueve hermanos, en un internado con señoritas de otros lugares de Chuquisaca y Potosí. Me gradué como maestra el año 1997 con mucho esfuerzo y sacrificio de mis padres, empezando a trabajar primero en un centro minero, siendo mi objetivo cambiar de contexto, llegando así al oriente, el año 1999, específicamente a San Ignacio de Velasco. Es en este contexto que tuve mi primera escuela de liderazgo, con un sacerdote salesiano natural de Italia, con quien trabajé bajo presión, asumiendo desafíos que no fueron sencillos pero que debía superar para lograr mis metas. Bajo la premisa de "dar dos pasos adelante y nunca dar un paso atrás", "si una puerta se cierra se abrirán otras", siempre me gustó ser comedida, operativa y muy activa, cualidades que me abrieron muchas puertas en los lugares donde me tocó vivir.

Retorné a Potosí el año 2003 y, otra experiencia muy interesante fue trabajar en Macha, cabecera de valle de Norte Potosí, donde tuve la oportunidad de templar mi carácter, porque este contexto, por sus costumbres tan arraigadas, es machista. Pero toda experiencia es bienvenida para seguir formándonos en la escuela de la vida.

Luego me tocó ingresar a la ciudad de Potosí, trabajando en tres establecimientos

educativos, donde tuve buenas experiencias, pero destaca una en particular, por ciertos conflictos internos al interior; asumí un gran reto como directora a.i. durante una gestión, siendo un complemento perfecto, los cursos de administración educativa que tomé los años 2004 y 2005. Posteriormente, el 2012, me animé a presentarme en el proceso de institucionalización para ser directora de otra unidad educativa ubicada en la zona alta. Esta para mí fue una gran experiencia, porque trabajé sola, sin personal administrativo, tuve que hacer un trabajo altruista, cumpliendo muchos roles al mismo tiempo. A pesar de tantos obstáculos



logré salir adelante y concluir con mi gestión sin conflictos.

Un aporte en mi carrera dirigencial, fue el de formar parte, como secretaria de actas, del sindicato agrario de la comunidad "El Molino", segunda sección municipal de la provincia Tomás Frías del departamento de Potosí, la gestión 2013, una experiencia interesante y enriquecedora para mi formación, porque también por azares de la vida, me eligieron en una asamblea general para formar parte de la federación transitoria de maestros urbanos de Potosí. Este cargo no fue para nada sencillo, porque al asumir la secretaría ejecutiva de este ente sindical tan importante, el 2013 fue en un momento de compleja coyuntura político sindical a nivel nacional por la Ley de pensiones. Hubo movilizaciones en las que tuve que liderar, habiendo obtenido la convocatoria respectiva para un momento en que las dirigencias habían perdido la credibilidad de las bases, debida a diferentes factores como las malversaciones económicas previas.

Para ser líder se debe contar con ciertas aptitudes como la empatía y la escucha en la comunicación y no pecar de autoritaria ante las bases; estas aptitudes de dialogar y siempre escuchar y mediar en cualquier conflicto, me llevaron a ocupar otros cargos dentro del sindicato agrario de mi comunidad, como secretaria de educación y secretaria de hacienda, además de seguir con la carrera administrativa educativa, siendo directora de otras dos unidades educativas, resaltando también que como complemento a

las actividades de dirigente sindical, ingresé a la carrera de Derecho en la U.A.T.F, tomando juramento el año 2011. Esto me ayudó a no tomar decisiones contrarias a la Ley y así evitar cualquier proceso.

En la presente gestión 2024, asumí el cargo de Corregidora Auxiliar de la comunidad "El Molino" segunda sección del municipio de Yocalla, provincia Tomás Frías del departamento de Potosí, un cargo político reservado hasta ahora para varones. Con la ayuda y orientación de personas mayores, conocedoras de los usos y costumbres de la comunidad como mi padre, vengo ejerciendo este cargo con mucho cuidado para no incurrir en errores y faltas, para llevar de la mejor manera las riendas de la comunidad, con un sentido maternal, pero analizando cada paso y cada decisión para evitar dar pasos en falso, porque soy la primera mujer que asume este cargo político, considerado como la máxima Autoridad de la comunidad y, depende mucho de cómo vaya a ejercer este cargo, para que otras mujeres puedan asumir en las próximas gestiones. Tengo una gran responsabilidad sobre mis hombros, pero la carrera profesional y dirigencial que hice, me ayudan bastante para seguir adelante a pesar de las múltiples responsabilidades que tenemos las mujeres, como atender nuestros hogares, el trabajo y los cargos de servicio que nos toca desempeñar, sacrificando muchas veces hasta el tiempo con nuestros hijos; esto debe abrir camino a nuestras generaciones de mujeres que vienen para vencer estos estereotipos, "cuando se quiere se puede".

ENCUENTRO LATINOAMERICANO DE MUJERES URUGUAY – 2024

ENEIDA BARRIOS MURILLO
SECRETARIA EJECUTIVA DE LA FENTSSUB RESPONSABLE RMTS

Los días 7 y 8 de agosto de 2024, se llevó a cabo el encuentro regional de dirigentas sindicales, a raíz de los resultados de la investigación denominada "CENTRALES. Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe".

La investigación, analizó el estado de la participación de mujeres en las instancias directivas de



las organizaciones sindicales, así como la incorporación de "las agendas de género" en las plataformas sindicales. Mostró algunos avances de participación de las mujeres, poniendo en evidencia, algunos de los factores que obstaculizan la participación sindical de las mujeres y sus posibilidades de incidir en espacios de representación y dirección. Esos grandes obstáculos, son:

1. Los que derivan de las condiciones estructurales de desigualdad presentes en la sociedad y en el mundo del trabajo. Y también en la persistencia del machismo: Las violencias que atraviesan la vida de las mujeres continúan siendo un problema de primera magnitud en toda la región.
2. Las tendencias cada vez mayores de precarización de las condiciones de trabajo y vida de las personas, y las dificultades de representar y organizar una población trabajadora cada vez más diversa, a raíz de las transformaciones del mundo del trabajo, en el que las mujeres somos las que más sufrimos esos impactos.
3. La sobrecarga del trabajo de cuidados no remunerados, que asumimos las mujeres, son una razón estructural, que presenta dificultades para el acceso y trayectoria en el mercado de trabajo formal y en su mayor participación en el trabajo en condiciones de igualdad.

El encuentro tuvo el objeto de analizar y reflexionar sobre esos obstáculos, fortalecer la capacidad de representación de las mujeres, con miras a un sindicalismo más feminista y construir un espacio que habilite el pensamiento de estrategias de futuro, el tejido de red, la conexión y conocimiento con compañeras de otras realidades, procesos y organizaciones.

La reflexión se centró en:

- Los múltiples desafíos del sindicalismo en un tiempo poco favorecedor, como el que vivimos y la poli crisis global.
- El mundo del trabajo como variable de ajuste del modelo económico, la precarización

del trabajo y la vida de las personas. Las Reformas y contrarreformas laborales.

- La noción del trabajo y la construcción de agenda desde nuestra perspectiva.

No se puede pasar por alto la necesidad de avanzar hacia la igualdad sustantiva, especialmente en un contexto donde hay países que, a pesar de ser progresistas, se ven obligados a implementar medidas de austeridad. Las proyecciones indican que para 2050 se duplicará la población mayor de 60 años y aumentará la esperanza de vida. Esto se debe, en parte, a que los jóvenes muestran reticencia a tener hijos, dado que la corresponsabilidad en el cuidado no remunerado, tanto a nivel estatal como social, sigue ausente. Además, la aparición de nuevas modalidades de contratación y el trabajo en plataformas virtuales agravan esta situación.

La economía feminista juega un papel fundamental en cuestionar y construir la autonomía económica de las mujeres, así como en la defensa del medio ambiente y el bienestar colectivo. Un sistema de cuidados que incluya la intervención del Estado es crucial para la articulación de los pueblos en la transición justa.

Es esencial formar alianzas desde la base para abordar estos desafíos, y esto no puede desvincularse del análisis de la desigualdad. El debate debe ser integral e incluir la perspectiva de género, el modelo extractivista, la transición justa y las estrategias de las mujeres para integrar un Sistema Público de Cuidados (SPIC).

Es un error considerar el trabajo como una mercancía sujeta a las reglas del mercado. Por el contrario, debemos adoptar una concepción comunitaria del trabajo, que es fundamental para generar las condiciones necesarias para la vida.



Así como estas problemáticas son comunes a nivel Latinoamericano, los desafíos también son comunes:

- Darle contenido feminista al discurso es un desafío, hablar del tema desde la academia, que no habla desde un enfoque del mundo del trabajo, también lo es.
- Reconciliar el discurso de clase, trabajo y el discurso feminista y una Agenda que articule las agendas y las luchas.
- En la Transición Justa, que el sindicalismo no sea consumidor de productos verdes.
- En cuanto al futuro del trabajo, el problema no es tanto el desplazamiento y otras desigualdades que nos presenta, como el desafío mayor de que los trabajadores fortalezcan nuestros propios instrumentos que están amenazados: la huelga, que se la tiene como consecuencia de la libertad sindical. Solo así podremos contar con sindicatos capaces de afrontar estos grandes cambios y transformaciones.
- En todo esto, la participación de mujeres en los ámbitos de decisión de las organizaciones es una condición indispensable, tanto para la democracia sindical como para una efectiva acción del sindicalismo hacia la justicia de género.

DEMOCRACIA SINDICAL Y LA PARTICIPACIÓN REAL DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

NELLY SALGUEIRO COROMI
 STRIA. GENERAL ASOCIACIÓN DE VENDEDORAS
 Y COMERCIANTES DEL MERCADO "SANTIAGO DE MUNAYPATA"
 RESPONSABLE DE LA RMTS

En una democracia sindical, todas y todos los trabajadores e integrantes de las distintas organizaciones, tienen derecho a postular a cargos dirigenciales y, a elegir y ser elegidos.

Para poder aclarar mejor la idea. En México se conceptualizó así a la democracia sindical:

"Podemos entender por democracia sindical la participación de los agremiados en las decisiones del sindicato, la existencia de grupos opositores o la elección de la clase dirigente con la revocación y no reelección de ésta, y también como el reconocimiento y respeto de unos derechos de los agremiados frente al mismo" (<https://www.scielo.org.mx/scielo>)

Entonces, surge la pregunta en la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia ¿por qué en la composición del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) de la Central Obrera Boliviana (COB), desde su creación, los comités departamentales, regionales, confederaciones y federaciones, de la mayoría de las organizaciones,



históricamente y en el presente siglo XXI, la participación de las mujeres en cargos dirigenciales en estos niveles, son tan escasas, mínimas o inexistentes?

En un artículo de la agencia de noticias Fides, titulada: "La COB, una organización patriarcal, carente de democracia participativa". Se menciona a la COB, "como una organización obrera

con una posición de clase supuestamente liberadora, relega la participación de las mujeres en sus filas al replicar condiciones patriarcales de los roles sociales hombre – mujer que pone en desventaja a la mujer obrera y mantiene obstáculos que impiden una participación igualitaria." (<https://www.noticiasfides.com/nacional/sociedad/la-cob-una-organizacion-patriarcal-carente-de-democracia-participativa-410059>).

¿El ejercicio de la dirigencia es solo para los trabajadores varones? O es una falla de la democracia en el movimiento sindical boliviano,

que no permite la participación de las mujeres en condiciones adecuadas, para incorporar las demandas de las trabajadoras, que son tan importantes para el avance de la sociedad de una manera integral.

Un estudio de la Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía, respecto a la incorporación de las mujeres en los espacios laborales se menciona:

“Recientes estimaciones confirman que la participación laboral de las mujeres siguió en ascenso a lo largo de la década del 2000, aun cuando, en promedio, se observa que sigue siendo inferior a la participación masculina” (Pg., 2009 y 2010 **La evolución del empleo de las mujeres en Bolivia:** <http://www.remte-bolivia.org>)

Las pocas mujeres que logran asumir algún cargo en una organización, ¿tendrán la libertad, el respeto y las oportunidades necesarias para desempeñar su labor en un entorno adecuado, siendo tratadas como iguales en el comité? O, por el simple hecho de ser mujeres dirigentes, ¿son vistas como quienes deben encargarse de tareas domésticas, como limpiar, preparar alimentos, arreglar la sede sindical y ocuparse de asuntos menores? ¿Por qué no se les reconoce como iguales o con la capacidad suficiente para asumir roles de liderazgo?

¿Existe una escuela de formación sindical para hombres en la que las trabajadoras no deseen participar? ¿O es que la clase trabajadora en Bolivia aprende a través de la experiencia, enfrentándose a un proceso de ensayo y error en su ejercicio sindical? ¿Por qué nuestro ente

matriz, la COB, no invierte ni parece interesarse en potenciar a nuevas y futuras dirigencias?

Las mujeres enfrentamos serias dificultades para ocupar cargos de liderazgo y, aún más, para hacerlo en igualdad de condiciones, debido a las deficiencias del movimiento sindical patriarcal y machista y de la estructura laboral. Algunos dirigentes de la COB argumentan que las mujeres no queremos ocupar estos espacios porque preferimos cuidar de nuestras familias o porque nuestros esposos no lo permiten, entre otras justificaciones que solo reflejan su visión distorsionada de la realidad o, en definitiva, su negativa a ver la realidad.

¿Reflexionarán en algún momento sobre la forma violenta, manipuladora y poco democrática con la que suelen ejercer la dirigencia sindical? Esta estrategia se convierte en una barrera invisible que impide que las trabajadoras accedan a estos espacios y presenten ideas nuevas y refrescantes para un movimiento sindical que parece aferrarse a un pasado que no le beneficia al movimiento sindical y más bien responde a intereses personales.

Es urgente que el movimiento sindical en Bolivia asuma la incorporación de las mujeres en altos niveles de dirigencia si desea considerarse verdaderamente democrático y defensor de la clase trabajadora y popular.

SI LAS MUJERES Y LAS NIÑAS FUERAN TRATADAS IGUAL QUE LOS HOMBRES EN DERECHOS, DIGNIDAD Y OPORTUNIDAD, VERÍAMOS EL PROGRESO POLÍTICO Y ECONÓMICO EN TODO EL MUNDO. – HILARY CLINTON

SER MUJER SINDICALISTA, MODERNA Y CON VISIÓN DE FUTURO

ALEJANDRA VALERIA CASTILLO ARANDA
SECRETARIA DE CULTURA – SINDICATO MIXTRO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SeLA – ORURO

Desde su creación, la estructura de los sindicatos ha estado dominada por hombres, reflejando el machismo profundamente enraizado en nuestra sociedad y cultura. A pesar de que, en las diversas crisis que el mundo ha enfrentado, el papel de las mujeres ha sido fundamental, este aporte ha sido históricamente ignorado. Sin embargo, hoy en día comienzan a destacarse los actos heroicos

de muchas mujeres sindicalistas a quienes en su momento, no se les otorgó el reconocimiento.

Este antecedente nos sirve a nosotras como mujeres, para continuar con la lucha constante por nuestros derechos tanto laborales como sociales, siendo la violencia de género una de las principales causas de muerte de las mujeres y el acoso laboral que aún es invisible tal vez por

desconocimiento de las mismas compañeras o por miedo a denunciar el hecho y así perder su fuente laboral. Estos temas deberían ser abordados con más intensidad dentro de nuestros organismos sindicales y laborales para que puedan ser fuente de información y lugares en los que nuestras compañeras puedan sentirse seguras de que tendrán el respaldo que necesitan.

Desde mi perspectiva personal y experiencia pude percibir que existe mucho revanchismo entre mujeres y eso retrasa el desarrollo y la creación de redes de apoyo, generando entre sí, desigualdades en trato y en cuestiones laborales, logrando que sus problemas personales influyan de manera negativa en todo el ambiente. Como mujeres sindicalistas jóvenes es deber nuestro crear estrategias para evitar que este mal siga creciendo.

El liderazgo sindical de las mujeres también debe centrarse en la lucha por el medio ambiente, así como en la educación sobre los avances tecnológicos que emergen cada día. Estas herramientas pueden ser fundamentales tanto en el ámbito laboral como en la gestión

de las tareas del hogar. Al hacerlo, demostramos que estamos capacitadas para asumir cualquier tarea y superar las barreras culturales que imponen roles de género. Nuestro objetivo es inspirar a más mujeres, especialmente a las jóvenes, a involucrarse en la militancia sindical, que actualmente enfrenta desafíos debido a intereses políticos personales que empañan la noble labor del movimiento. La corrupción, la violencia sexual y el acoso en todas sus formas socavan nuestra misión.

El mundo avanza gracias a los idealistas que, en su momento, soñaron con el cambio. Este cambio es el resultado de una lucha constante por mejorar la calidad de vida de las personas. Aunque algunas tareas puedan parecer imposibles, nunca serán limitantes cuando existe un objetivo común. Ser mujer sindicalista implica enfrentar múltiples barreras y retos, como dejar a la familia o descuidar el propio trabajo en favor de la militancia. Sin embargo, debemos ser conscientes del impacto que podemos lograr si realmente trabajamos juntas. El liderazgo sindical representa resistencia, transformación y esperanza en la búsqueda de una sociedad más justa para todas las trabajadoras.

LA ANACRONÍA EN LA DEMOCRACIA SINDICAL DE LA COB

A. ISABEL ESCOBAR T
RESPONSABLE RMTS

Con el ánimo de entender el significado de la palabra anacronía, algunos artículos citan ejemplos sobre escenas de algunas películas que explican lo anacrónico de la situación. Tal es el caso de la película el gladiador donde muestran un candado como un objeto de seguridad que corresponde a 1920. Es decir, la presencia de un objeto que no corresponde a la temporalidad de la película. Y como esos ejemplos podríamos citar muchos más en el séptimo arte. Para mayor claridad, la RAE define anacrónico como impropio de la época de que se trata, o propio de otra época.



La razón de esta inquietud por la anacronía es manifestar que vivimos un momento anacrónico en la democracia sindical al momento de elegir a la máxima representación ejecutiva de la principal organización sindical de las y los trabajadores de Bolivia como es la Central Obrera Bolivia (COB). De acuerdo a los estatutos orgánicos de la COB, desde su constitución o fundación, el cargo de la máxima autoridad ejecutiva, se halla reservado de forma exclusiva para un trabajador (varón) del sector minero.

Ahora bien, en lo que respecta a la presencia y participación de las mujeres, dichos estatutos de

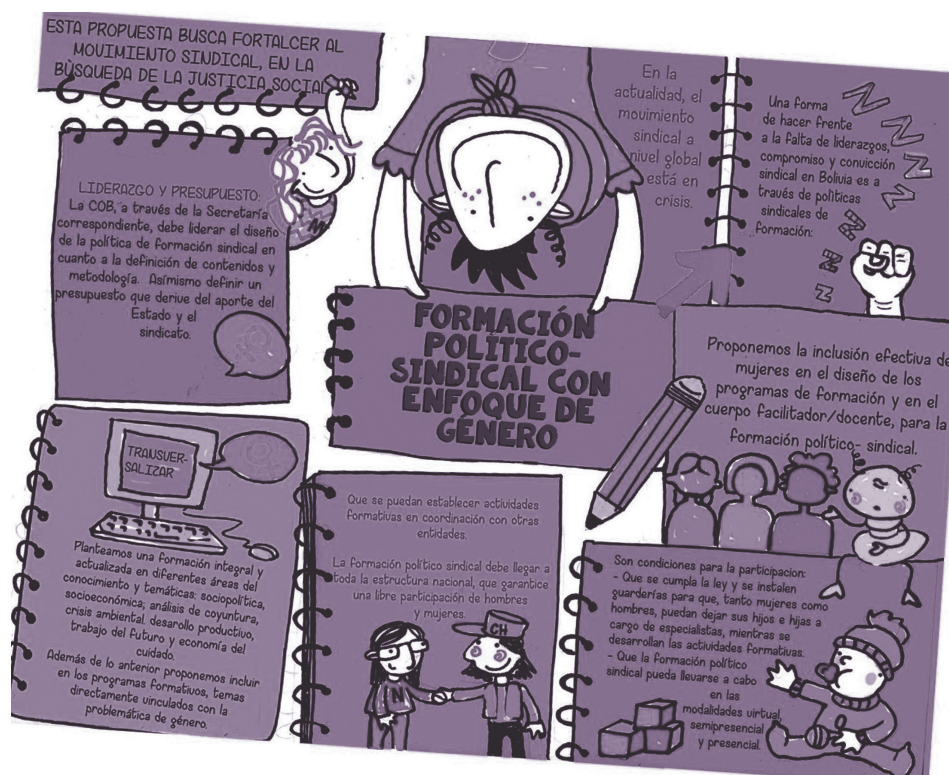
la COB, si bien mencionan entre sus principios la libertad de las y los trabajadoras y el derecho a no ser discriminados por raza o género, limita a las mujeres solamente a una forma de presencia política al interior de esa máxima organización sindical. Sobre el respeto, el líder sindical del Magisterio Urbano, justificando dicha exclusividad de la máxima dirección ejecutiva de la COB; se ha referido a los estatutos como una ley que no cambiará y que el sector minero fue, es y seguirá a la cabeza de la COB. Frente a esta rigurosidad de los estatutos y la estructura del Comité Ejecutivo de la COB pensar en la posibilidad de que una mujer sindicalista sea la principal autoridad ejecutiva que luche y reivindique los derechos laborales se ve muy lejana.

Sin embargo, la sociedad boliviana, desde el año 2009 ha adoptado un nuevo modelo de Estado con valores, principios y fines a favor de los derechos de las mujeres y proyecta una democracia altamente participativa y de representación política con equidad e igualdad de género suscrita en la Constitución Política

del Estado y, un compendio de normas en favor de los derechos de las mujeres.

Por lo mencionado anteriormente, mientras la sociedad viene luchando por reivindicar derechos, por mayor participación, inclusión, justicia social etc. resulta anacrónica una Central Obrera Boliviana con prácticas antidemocráticas y monopolizando el poder solo para los varones. Es hora de poner en la mesa del análisis y el debate de nuestras organizaciones sindicales, que la Máxima Autoridad Ejecutiva y la estructura de Comité Ejecutivo Nacional deben ser reconfigurados, mostrando una sensibilidad ante los escenarios de cambios sociales que se van dando en nuestro país. Somos mujeres presentes, por ahora, en las organizaciones sindicales, tenemos toda la valía y capacidad para generar cambios buscando una sociedad más justa.

La COB, la máxima organización de lucha y reivindicación de los derechos de las y los trabajadores **NO ES LA MISMA.**



AUTOBIOGRAFÍA

PROF. LOIDA APAZA VILLEGAS
CEN CONMERB

Soy Loida Apaza Villegas, nací el 07 de diciembre de 1978 en la provincia Pacajes del Departamento de La Paz, tengo dos hijos, actualmente vivo en la ciudad de El Alto. En mi niñez viví la etapa en la que en nuestro país se dio la devaluación de la moneda. Fue un momento muy difícil para mi familia y la sociedad.



Culminé mis estudios del nivel primaria y secundaria en la Unidad Educativa Simón Bolívar y a la vez fui parte del centro de estudiantes. Posteriormente culmine mis estudios superiores en el Instituto Normal Superior "Bautista Saavedra" de Santiago de Huata de la provincia Omasuyos, el 20 de enero del 2001. En ese entonces, fui parte de la Directiva del Centro de Estudiantes y tuvimos que pasar momentos muy difíciles por la defensa de la educación pública y la no privatización de las escuelas normales en Bolivia; emprendimos una lucha conjunta para defender nuestros derechos; como estudiantes nos sumamos a la gran marcha que inició desde la localidad de Panduro, carretera a Oruro. Tuvimos que caminar y dormir en las escuelas por más de 7 días hasta llegar a la Sede de Gobierno y expresar el descontento frente a la injusticia que se estaba cometiendo; lo único que hicimos era defender la EDUCACION FISCAL Y GRATUITA. Muchos de mis compañeros y compañeras fueron apresados por el gobierno neoliberal de ese entonces; recuerdo que el conflicto duró más de 12 días. Después de tanta insistencia con marchas, bloqueos y protestas logramos nuestros objetivos.

Me inicié como Maestra en la provincia Muñecas del Distrito Educativo de Chuma, Unidad Educativa Chijipata. En el año 2001 tuve que viajar dos días y 7 horas de caminata junto a mi compañera y otros colegas; en ese entonces la carretera estaba muy accidentada y el factor climatológico impedía llegar a nuestro destino y como Maestras Rurales, siempre estamos predisuestas a cumplir con nuestro trabajo. Las clases fueron interrumpidas por los bloqueos, en ese entonces, por la privatización de agua.

El año 2002 me fui a trabajar a la provincia Camacho del municipio Humanata, Unidad Educativa "Cutucutu" frontera con Perú. Para llegar tenía que caminar de 2 a 3 horas. Ahí también fui parte de sindicato de Maestros.

En el año 2023 fueron momentos cruciales para nuestro país: OCTUBRE NEGRO. Tuvimos que

caminar más de 8 horas para llegar a la frontera de Perú y salir por ahí para replegarnos a las manifestaciones donde el MAGISTERIO RURAL SIEMPRE FUE LA VANGUARDIA DE LUCHA REVOLUCIONARIA PARA DEFENDER NUESTROS RECURSOS NATURALES. Tuvimos que bloquear y marchar junto a otras organizaciones sociales hasta expulsar al gobierno de GONZALO SANCHEZ DE LOZADA.

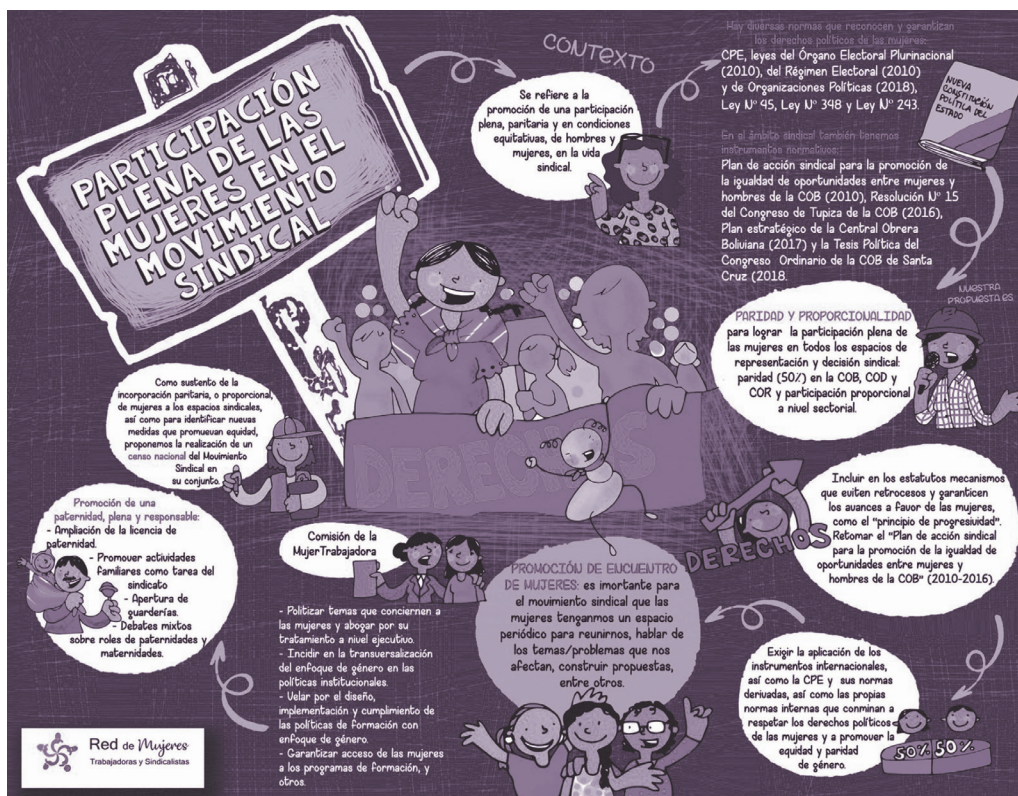
Del 2010 al 2012 formé parte de la FEDERACION DEPARTAMENTAL DE MAESTROS DE EDUCACION RURAL DE LA PAZ; en esa gestión exigimos el cumplimiento de nuestro pliego petitorio del que algunos puntos no se cumplían, por tal razón, organizamos una marcha y bloqueo de las principales carreteras del país y como dirigentes sufrimos persecución por parte del gobierno.

Actualmente soy parte de la CONFEDERACION NACIONAL DE MAESTROS DE EDUCACION RURAL DE BOLIVIA. Como representantes nacionales, siempre estamos velando por los intereses no solo de nuestro sector sino de la sociedad en su conjunto, sin escatimar esfuerzos, respetando las decisiones y mandato de nuestras bases. LA MARCHA POR LA VIDA, encabezada por nuestros Ejecutivos Nacionales, Departamentales, Regionales y los compañeros de base, Maestras y Maestros, desde el municipio de AYO AYO tuvimos que caminar más de cuatro días en la carretera a Oruro; fue una muestra clara de que, con la lucha conjunta y unidad, lograremos nuestra ansiada reivindicación de una jubilación justa.

Desde la Confederación seguiremos luchando por nuestras demandas y **POR UNA CALIDAD**

EDUCATIVA PARA NUESTROS NIÑOS, NIÑAS Y LA JUVENTUD ESTUDIOSA, PORQUE QUE ELLOS SON EL FUTURO Y EL PRESENTE DE NUESTRA AMADA PATRIA BOLIVIA.

Como mujeres SINDICALISTAS DEBEMOS BUSCAR LA IGUALDAD Y LA MEJORA DE NUESTROS DERECHOS LABORALES que son la ESPERANZA de LAS NUEVAS GENERACIONES.



Responsables de este número:
 Olga Hurtado Castro, celular 69641718
 Sofia Rios Montes, celular 71505087
 Norka Flores Ramos, celular 76745404
 email: redtrabajadorassindicalistas@gmail.com

Edición: Lisette Dávalos
 Diseño: Oscar Alejandro De la Reza Arza
 Impresión; Imprenta STIGMA

