



Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas

GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Año XVIII • La Paz-Bolivia • Boletín Nº 35 - Junio del 2025

Contenido

- ¿Cómo llegamos las mujeres al bicentenario?
- Crisis del sindicalismo boliviano.
- El poder sindical en Bolivia, entre marchas y desfiles.
- ¡Las trabajadoras por cuenta propia de los mercados municipales de La Paz tenemos algo que decir en este bicentenario!
- El miedo y el silencio no tienen que ser parte de las condiciones laborales.
- Contexto actual y desafíos de las mujeres trabajadoras en Chile.
- La risa de las mujeres.
- Educación para la igualdad: desafíos y oportunidades en la lucha contra el patriarcado y la discriminación de género.
- Participación política sindical de las mujeres.
- Situación laboral actual de la mujer en Bolivia.
- Entrevista: Sonia Mamani Rojas.
- Nuestra voz en el 1º de mayo.
- ¿De quiénes son las leyes?
- ¿Qué sustenta la vida?
- Las mujeres de hoy.
- Mi autobiografía.

EDITORIAL

Este año 2025, Bolivia cumple 200 años de independencia. Es un año de celebraciones, pero también de meditaciones. Desde las voces de las mujeres trabajadoras nos preguntamos.

¿Cómo estamos a 200 años de la fundación de Bolivia?

Las reflexiones y demandas que presentan las mujeres trabajadoras en este año tan significativo para Bolivia son fundamentales y necesarias para avanzar hacia un futuro más igualitario y justo. Es crucial visibilizar y abordar las problemáticas que afectan a las mujeres en el ámbito laboral, como la falta de igualdad de oportunidades, la precariedad laboral y la violencia. La lucha por la ratificación del Convenio 190 para combatir el acoso y la violencia laboral es un paso crucial en este camino.

El reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado es esencial, ya que sostiene la vida y muchas veces es invisible. Es importante valorar y redistribuir esta carga de trabajo de manera equitativa.

Además, la participación activa de las mujeres en los sindicatos y la promoción de una representación efectiva en estos espacios son clave para generar cambios positivos en las condiciones laborales.

La solidaridad entre mujeres trabajadoras a nivel internacional, como la compartida con las compañeras sindicalistas de países vecinos, es fundamental para enriquecer las luchas y estrategias comunes.

La formación y la organización continua, son herramientas poderosas para empoderar a las trabajadoras y avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito laboral.

En este bicentenario, las risas liberadoras de las mujeres sindicalistas serán un símbolo de resistencia ante las adversidades, demostrando que la alegría y la determinación son parte fundamental de la lucha por un futuro más justo y equitativo.

**¡ADELANTE MUJERES SINDICALISTAS,
LA LUCHA CONTINÚA!**

¿CÓMO LLEGAMOS LAS MUJERES AL BICENTENARIO?

Ruth Reynolds
Ex. Secretaria De Hacienda
C.O.D. Chuquisaca

En lo económico, las mujeres madres, trabajadoras dependientes y cuentas propias, nos las tenemos que arreglar para que con nuestros ingresos podamos salir adelante, cubriendo necesidades básicas de nuestras familias. La crisis que venimos atravesando nos obliga a “arreglarnos como podamos”, las mujeres nos hemos empobrecido.



En el escenario político, se marca más la discriminación y el machismo, porque sigue muy vigente la idea de que solo un varón puede o tiene el derecho a opinar, a debatir, a ser delegado a ocupar un cargo jerárquico. Las mujeres en el espacio de la política, son acosadas sexual y económicamente, ellas muchas veces, se ven obligadas a “entregar” una parte de su salario

para conservar su puesto de trabajo.

En lo social, la situación no es más alentadora, por ejemplo, en las fuentes laborales, una tiene que aceptar todo tipo de condicionamientos de los jefes; como movimiento sindical, estamos perdiendo nuestras conquistas laborales como ser el incremento salarial, la indumentaria de trabajo, el bono de té, etc. Por otra parte, cada día se hace más difícil conservar una fuente laboral estable; ahora se nota más, que existen trabajadoras de primera clase, que son las que gozan de ciertos “privilegios” que en realidad son derechos, y las de segunda, hasta las de quinta que son las compañeras contratadas como consultoras en línea, que han perdido totalmente todos los derechos laborales y reciben no solo salarios míseros, sino que no tienen acceso ni a salud y menos a seguridad social.

En el sindicalismo, nuestros propios entes representativos hoy por hoy ejercen dictadura sindical, es más, ahora ya no son representantes sino autoridades junto con la patronal; hoy en día no puedes tener tu propia opinión o criterio y menos si es contrario, ya que inmediatamente eres enviado al tribunal disciplinario, sin siquiera darte el derecho al debido proceso.

El sindicalismo hoy ya no está en defensa del trabajo, se ha dedicado a perseguir a los compañeros de base que piensan diferente; la representación sindical, carece hoy de sentido en el sindicalismo boliviano.



BICENTENARIO DE
BOLIVIA

CRISIS DEL SINDICALISMO BOLIVIANO

Monika Mita
Central Obrera Departamental
Tarija

Cuántas veces escuchamos en las calles el clamor de los diferentes sectores que reivindican sus derechos y necesidades; cuántas conquistas y luchas de las clase obrera y trabajadora se registran en la historia del sindicalismo boliviano.

La pregunta ahora es ¿Dónde quedó ese compromiso que debe asumir un dirigente y líder sindical? ¿Por qué el sindicalismo atraviesa una crisis? Sin duda hay varias razones que llevan a la desacreditación de los movimientos sindicales y la pérdida de confiabilidad en quienes nos representan ya que el accionar en estos últimos tiempos va más enfocado en una matriz centralizadora, ordenadora y decisoria que ya no debate ni escucha a las bases.

A partir del año 2000 el decrecimiento sindical se agudizó; a la fecha el sindicalismo se muere y fortalecerlo es responsabilidad de quienes creemos que los derechos laborales y las conquistas sociales adquiridas están en riesgo, es responsabilidad de quienes aún creemos que si no somos parte de un sindicato, perderemos la fuerza e incluso seremos más vulnerables. Es necesario hablar de esta problemática y llegar a los diferentes niveles orgánicos, para entender juntos que se deben dejar de lado los intereses personales y que es necesario recuperar la independencia y autonomía estructural, brindar mayor importancia a los términos de reivindicación y solicitudes sectoriales, empezar a ver que las necesidades de un sector son de todos y todas y se convierten en la lucha del movimiento sindical para la que es clave, superar el “no importismo”.

En las últimas gestiones, pareciera que se dejan de lado los estatutos orgánicos que debieran siempre normar la vida sindical.



La falta de respeto al conducto regular, la toma de decisiones de manera vertical y sin respaldo de las bases y, el obedecer mandatos patronales, son causa de la molestia general de las bases sindicales. Esta situación descrita además ha generado una profunda desmotivación, sobre todo en las juventudes, que no se sienten representadas por las organizaciones. Un argumento sólido que justifica su rechazo a ser parte de un sindicato.

Hoy, hay necesidad de actualizar los estatutos, empezando por el ente matriz -la COB-, pues han transcurrido décadas en las que

se ha “quedado igual” a pesar de los grandes cambios que vive la sociedad boliviana, el mundo del trabajo y la clase obrera y trabajadora en particular. Por poner un ejemplo, existe hoy mucha participación e intenso activismo de mujeres y jóvenes que trabajan día a día pero que no se sienten representados por las organizaciones sindicales tal como funcionan hoy; además, dado el contexto de crisis sindical, es necesaria su participación, no solo por cuestiones orgánicas y de respeto a la normativa vigente que, pese a sus limitaciones y falta de equiparación con los cambios nombrados, ya refiere a la equidad. La presencia y participación sindical de las mujeres es fundamental para dar nueva vida a los sindicatos.

Como afiliadas y afiliados de los sindicatos, debemos asumir con responsabilidad la tarea dada y exigir un trabajo responsable. Estamos a tiempo, debemos enfocarnos en una formación sindical vanguardista, renovadora, que aperture nuevas oportunidades a lideresas y líderes jóvenes que quieran luchar por el bien común y por una mejor calidad de vida para todos y todas.

¡FUERZA, FUERZA, FUERZA, FUERZA COMPAÑEROS/AS! ¡QUE LA LUCHA ES DURA PERO VENCEREMOS!

EL PODER SINDICAL EN BOLIVIA, ENTRE MARCHAS Y DESFILES

Yerko Ilijic Crosa
Investigador temas laborales

Las marchas se leen en doble sentido, por un lado, se muestran como la expresión indesmentible de la voluntad popular, desde otro ángulo, como una fabricación de multitudes; en ambos casos, hacen mucho para disimular la realidad por el tiempo y las metas que se fijan. El movimiento sindical boliviano ha hecho de las marchas una herramienta de manifestación de su supervivencia y legitimidad.

Hacia el final de noviembre del 2021, la Central Obrera Boliviana participaba en una marcha denominada “por la patria”, su columna vertebral integrada por mineros sindicalizados, pretendía fabricar un nuevo hito para el futuro del movimiento nacional de trabajadores sindicalizados, y sin embargo, copiaba la simbología de la marcha “por la vida” de 1986, pero no como un “tributo” en términos de industria musical, sino como un “remake” innecesario, desde el lenguaje cinematográfico.

La marcha “por la vida” de 1986 tenía su origen en la resistencia a un paquete normativo (decreto 21060 de la Nueva Política Económica) que transformaría en negativo el panorama laboral boliviano incluso hasta hoy, pero sobre todo, alteraría la realidad geopolítica de los trabajadores mineros con los Decretos 21060 (relocalización) y 21137 (racionalización salarial) y haría irrelevante a la Corporación Minera Boliviana (COMIBOL) al descentralizarla, es decir, removerla de su epicentro de poder en el departamento de Potosí, además de modificar su estructura, haciendo posible la desaparición de la minería nacionalizada, en favor de las empresas privadas, transnacionales y cooperativas mineras.

El 21 de agosto de 1986 la marcha “por la vida” parte desde Caracollo (Departamento de Oruro) en dirección al centro político nacional en la ciudad de La Paz. Con los mineros haciendo de eje aglutinador de otras fuerzas sociales (sectores) como el campesinado organizado por la Central Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB), universitarios, otros trabajadores, representantes de pueblos

indígenas, dirigentes políticos y hasta periodistas. Había una causa común profunda y altamente motivadora, marchaban con convicción, en defensa de sus fuentes laborales (conciencia sobre el significado del trabajo digno) y por un compromiso nacional y popular (contener el ajuste económico de shock). Es pertinente la siguiente observación: Ninguno de los marchistas cobraba nada por marchar; al contrario, muchos de ellos sufrirían descuentos de sus sueldos por ausentarse de sus trabajos. No había policía que escoltara a la muchedumbre que, cada día en mayor número, se sumaba a la marcha. Al amanecer del 28 de agosto, cuando la “Marcha por la Vida” se encontraba en Calamarca, a sólo 60 kilómetros de la ciudad de La Paz, los marchistas habían sido rodeados por efectivos militares fuertemente armados, con tanques de guerra y carros de asalto, además de vigilancia y amedrentamiento de aviones de combate.

La dirigencia minera advierte a los marchistas que no había manera de romper el cerco militar y que, de intentarlo, solo tendría lugar un baño de sangre. Persuadidos, los movilizados decidieron suspender la marcha, y los mineros regresaron a sus lugares de origen. El proletariado minero había sido derrotado por el gobierno vía estado de sitio (decreto supremo 21378). Comenzaba la anorexia sindical tanto en la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia, como en la Central Obrera Boliviana.

35 años después de la marcha “por la vida”, desde Caracollo parten 5000 personas hacia La Paz, haciendo un recorrido de 190 kilómetros para demostrar la fuerza del oficialismo gobernante; la participación de la COB es fundamental, ya que su organicidad garantizará el juego de números; proveerá de la fabricación de masas (la participación de acuerdo al instructivo 30/21 del Comité Ejecutivo Nacional es disciplinada y obligatoria para las 7 confederaciones, las 5 federaciones, las 2 centrales obreras regionales y las 9 centrales obreras departamentales). A la cabeza de la COB, está el dirigente minero Juan Carlos Huarachi, quien ocupa el cargo de Secretario Ejecutivo desde su elección a inicios

del 2018, con una ampliación de su mandato en febrero del 2020 hasta el presente.

Si la “marcha por la vida” se topó con un muro militar en Calamarca en 1986, la marcha “por la patria” goza en el lugar, el 28 de noviembre, de un aumento considerable de participantes, producto de una acción denominada “reforzamiento estatal”, es decir, funcionarios del Estado se integran masivamente para el episodio de cierre de la caravana hacia la ciudad de La Paz, que ya no es un centro político, sino una concavidad burocrática. La marcha “por la patria” cuya plataforma narrativa es la democracia y la justicia en defensa del gobierno nacional y la revolución democrática cultural, buscó, en 7 días, opacar las movilizaciones de los 9 días de octubre de los movimientos cívicos regionales (sobre todo Santa Cruz y Potosí) y “otros” que forzaron a la Asamblea Legislativa Plurinacional a derogar la ley 1386, que era un dispositivo normativo que le permitía a agencias gubernamentales, exigir revelar a la población boliviana, el origen de los fondos de carácter altamente rentísticos.

Una vez terminada la marcha e iniciado el desfile (el ritual del palco y discursos) el 29 de noviembre, el Secretario Ejecutivo de la COB, en la euforia exitista de estar en la cumbre, en su cenit, le dice al país:

“Nosotros no hemos venido a
generar violencia,
pero si nos provocan, aquí estamos, cuidado!
No nos provoquen,
porque esta marcha se puede trasladar a
Santa Cruz y vamos a ir a tomar las fábricas,
las industrias,
que no nos provoquen,
es más;
nuestro gobierno, este pueblo, somos los
nacionalizadores y vamos a nacionalizar todas
las industrias, todas las empresas en
Santa Cruz,
que no nos provoquen!”

Este mensaje, está dirigido a 103.000 empresas registradas en la región de Santa Cruz de la Sierra, 37.000 de ellas están ubicadas en las ventas por mayor y menor, 8.670 en la construcción, 11,556 en la manufactura, 7.58 en el transporte y almacenamiento de bienes y 2.000 en la agroindustria. No hay un número determinado de trabajadores sindicalizados; la audiencia es una incógnita. Lo cierto es que los trabajadores peor pagados están en los sectores del transporte, manufactura y comercio percibiendo casi un dólar por cada hora de trabajo.

En Bolivia se estima que el 40% de la población asalariada forma parte del sector empresarial, de ese 40%, 94% están en el sistema semi-empresarial; de ese 94%, 73% tiene contratos temporales; y 60 % de los asalariados en el país percibe un salario menor a los 700 \$us al mes, cuando la misma COB, desde hace tres años exigía un salario de 1.200\$us para cubrir la canasta básica nacional, constituida principalmente por alimentos y transporte.

Las palabras del Secretario Ejecutivo de la COB, generan una ola de angustia. La posibilidad que 100.000 empresas puedan pasar a ser parte de una maquinaria de estatificación multiplica la enorme percepción de un mal futuro económico. Según una encuesta sobre cultura política, realizada por la FES Bolivia en el mes de noviembre del 2021, 38% de la población ya describía el rumbo nacional como negativo y 6 de cada 10 bolivianos, experimentan un pesimismo aumentado, sobretodo, jóvenes menores de 25 años de sectores populares con aspiración de ascenso social. Posiblemente la audiencia a quién el Secretario Ejecutivo de la COB buscaba motivar políticamente.

De ese episodio ya han pasado casi 4 años, es un fin de ciclo, el sindicalismo institucionalizado boliviano no ha sabido aprovechar su capital político y está ahora aferrado a un modelo en crisis, ¿hasta la siguiente marcha?

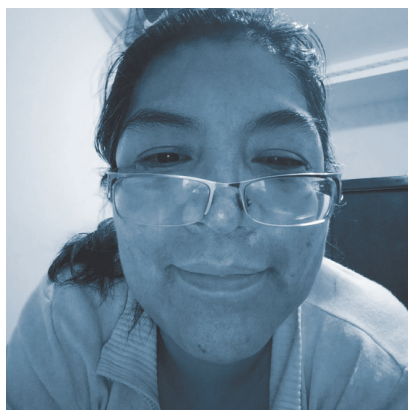


¡LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA DE LOS MERCADOS MUNICIPALES DE LA PAZ TENEMOS ALGO QUE DECIR EN ESTE BICENTENARIO!

Nelly Salgueiro Coromi

Trabajadora de mercado y Responsable de la RMTS

Estamos viviendo el año del bicentenario en Bolivia, pero más allá del hecho de estar y ser espectadoras y espectadores de esta fecha conmemorativa, no toda la clase trabajadora tiene motivos para celebrar este 1° de mayo. Las mujeres en los mercados, en nuestra calidad de trabajadoras por cuenta propia, podemos dar fe de que la situación en la que desempeñamos nuestro trabajo, en lugar de mejorar con el transcurso de los años, ha empeorado y más en las últimas décadas, no solo en cuanto a condiciones de infraestructura, sino en lo referido a garantías básicas de protección y pisos mínimos de cumplimiento de derechos que además hemos ido perdiendo.



La contratación de portería para los mercados, nos viene trayendo conflictos internos puesto que algunas personas que han desempeñado estas funciones durante una gestión, plantean demandas laborales ante el Ministerio de Trabajo, sumándose a su liquidación, horas dominicales, feriados, vacaciones, aguinaldo, etc. Derechos laborales de los que no gozamos las vendedoras en los mercados, aunque trabajamos durante décadas, todos los días del año, hasta 12 horas o más por jornada.

Nuestro ambiente trabajo se ha precarizado aún más:

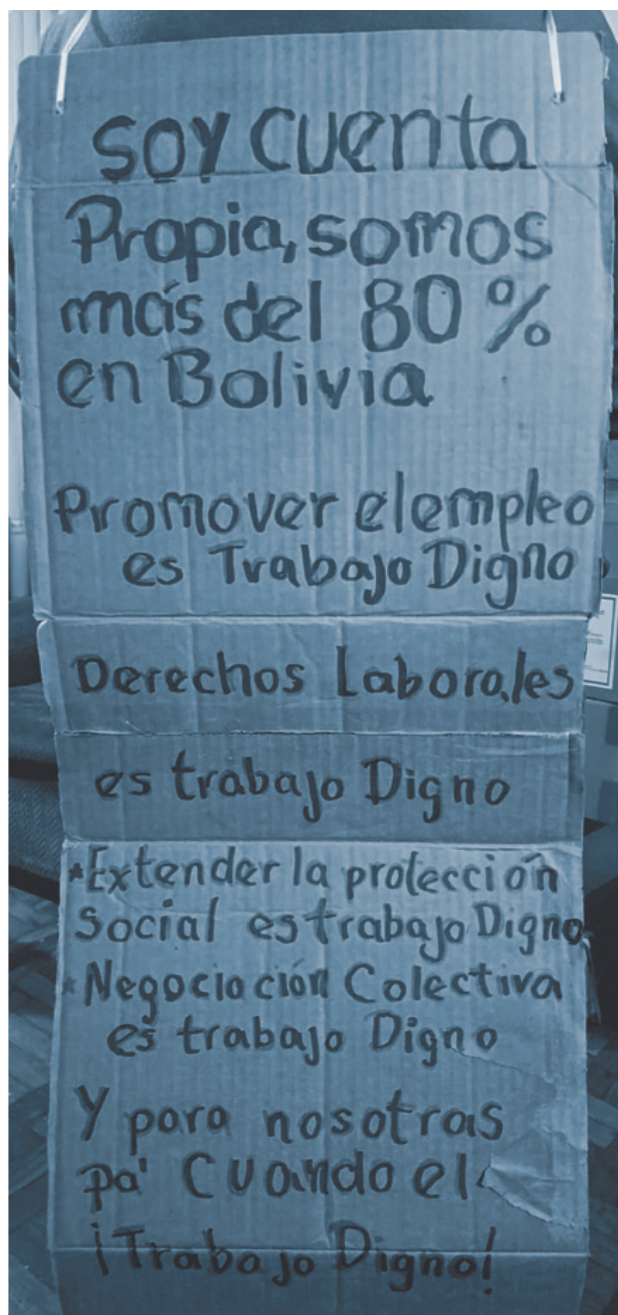
1. Un primer ejemplo es que perdimos, ya por los años 80, la provisión de energía eléctrica que iluminaba el interior de los mercados para el resguardo de máquinas, instrumentos, utensilios y los productos de expendio que quedan almacenados en los puestos de venta. Esta pérdida ha contribuido también a la eliminación de la costumbre de adornar los mercados con luces de colores, en la víspera del 16 de julio, como forma de unirnos y ser parte de la celebración de la gesta libertaria de La Paz. Este costo se nos fue delegado disimuladamente de modo que seamos las vendedoras quienes asumamos el consumo de energía eléctrica común. Cabe aclarar que independiente a este gasto todos los puestos que necesitan energía eléctrica tienen su propio medidor y cubren esos costos de manera particular.
2. Otro aspecto es la pérdida de los ítems de portería para el cuidado y protección de los ambientes de los mercados con cargo a la Alcaldía, dejando esta tarea delegada a los y las trabajadoras de los mercados.
3. Además de lo anterior, se fue perdiendo también y de manera progresiva la provisión de pintura para el pintado de la fachada exterior de los mercados. Ahora, para conseguir un balde de pintura del municipio, existe un trámite demasiado moroso y burocrático.
4. Por otra parte, ya han transcurrido como 10 años en los que ya no nos proveen protectores para contrarrestar a los diferentes vectores que atacan a estos centros de abasto, esto también lo debemos asumir las vendedoras.
5. En los últimos años y debido a que la mayoría de los 74 mercados legales de La Paz, fueron construidos desde los años 30 en adelante, el transcurso del tiempo y tipo de materiales empleados como los adobes de tierra, sumado al abandono y falta de mantenimiento o por lo menos de atención y soporte técnico por parte de la autoridad Municipal de La Paz, contribuye a que los mercados se hayan deteriorado año tras año, al punto de que la infraestructura no está acorde con las necesidades de las vendedoras, o de la población que asiste a estos centros de abasto y menos con el presente y época en la que vivimos.

Algunas o algunos lectores podrían decir que esto es correcto, pero como aportantes al municipio por medio de las patentes que actualmente pagamos, a las que se suman las elevadas sanciones si no cumplimos con los pagos (que son el doble de multa si no se paga hasta el 31 de diciembre de cada gestión, más 1 bs por cada 8 días que van pasando durante el año), como vendedoras tenemos el derecho de pedir que estos aportes se vean reflejados en la mejora y/o mantenimiento de los centros de abasto para el beneficio tanto de las vendedoras, que somos mayoría en los mercados, como para la población usuaria de estos servicios en general.

Pese a que los mercados fueron construidos con el aporte de nuestras abuelas y madres, con materiales de construcción a la mano de obra puesta por el Municipio, no somos propietarias de nada por tratarse de un bien inmueble municipal, agregándose a esa condición de posesión, la amenaza de que podemos ser desalojadas en cualquier momento si así lo dispone el Gobierno Municipal.

Otra situación irregular es que debemos pagar alquileres elevados y multas injustas por uso de los mingitorios que construimos y hacemos mantenimiento nosotras mismas. Los funcionarios municipales no agilizan, para la firma, la elaboración de contratos de autorización, transcurriendo hasta nueve meses a un año, tiempo en el que -por falta del contrato- no podemos pagar mensualidades. Estas multas son claramente injustas, pues no es atribución nuestra, dar celeridad a estos trámites.

Ante este tipo de injusticias, el Movimiento Sindical Departamental y Nacional, no tiene nada que decir dizque mientras no tengamos nuestros aportes económicos a la Central Obrera que cada vez va quedándose más reducida en su representación y legitimidad: ¿A quién o quiénes representan? ¿Las y los trabajadores por cuenta propia -cuyo número va incrementándose año tras año- NO somos trabajadoras y trabajadores? ¿No somos obreras y obreros?



SI EL SINDICALISMO BOLIVIANO NO CUMPLE LOS PRINCIPIOS CON LOS QUE FUERON CREADOS LOS SINDICATOS, ¡NO RECLAMEN SI CONSTITUÍMOS NUESTRA PROPIA CENTRAL DE TRABAJADORXS!

EL MIEDO Y EL SILENCIO NO TIENEN QUE SER PARTE DE LAS CONDICIONES LABORALES

Sofía Ríos Montes
Ex Secretaria General de la CSTSPB
una de las responsables de la RMTS

El acoso y violencia laboral son un flagelo que está presente en los diferentes espacios laborales y los varios niveles de formación académica. En esta oportunidad, quiero referirme al sistema de salud pública, donde se ejerce de manera cotidiana, diferentes formas de violencia con el grupo de profesionales que realizan la residencia médica, etapa de formación de una especialidad, que dura tres años. En este periodo de formación, este grupo de profesionales vive una situación de vulneración de sus derechos, sobrecarga laboral, ridiculización en presencia de los pacientes, generando inseguridad, desmotivación, desconfianza de sí mismos; el ambiente hostil que se genera, representa una vulneración de sus derechos y una amenaza para la igualdad de oportunidades y es inaceptable cuando en la Constitución Política del Estado, se declara como objetivo el trabajo digno.



formando, puesto que muchos, cuando ejerzan su profesión, replicarán esas actitudes y comportamientos vividos y es ahí donde continúa el círculo vicioso de la violencia y el acoso laboral.

El hecho de estar en ese ambiente de violencia afecta a todo el entorno laboral y genera impactos negativos en el desempeño de nuestras funciones de manera general pues es todo un equipo de trabajadores que desarrollamos nuestras actividades laborales.

Reconociendo el derecho de toda persona, a un ambiente y mundo del trabajo libre de acoso y violencia, incluidas la violencia y el acoso por razón de género, el desafío que debemos plantearnos es el de construir una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano.

Esta problemática que afecta de manera negativa y cuyas consecuencias son lamentables para este grupo de profesionales, lamentablemente se ha normalizado; ante estas condiciones en sus espacios laborales, muchos residentes llegan a tomar decisiones extremas principalmente generadas por el miedo: renuncias forzadas por la situación, silencio, hasta incluso, tomar la triste determinación del suicidio. Una gran mayoría calla y soporta estos comportamientos y practicas inaceptables, sea que ocurran una vez o incluso de manera reiterada, porque si se defienden o se animan a denunciar al inmediato superior, la amenaza del aplazo o despido de la residencia, es casi inmediato.

Las Instituciones de formación académica debieran ser las responsables de velar por la integridad física y psicológica de este grupo de profesionales y por otro lado, son garantes de la calidad humana de profesionales que está

El trabajo digno y en concreto, contar con ambientes laborales libres de acoso y violencia, es responsabilidad del gobierno, las empresas y las y los trabajadores; TODOS los actores del mundo del trabajo deben estar comprometidos con este objetivo y asumir tareas de prevención y combate. Nosotras, como Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, desde hace ya varios años, venimos impulsando diversas acciones y estrategias con el objetivo tanto de visibilizar esta problemática, así como la poner de relieve la importancia de su eliminación. Nos hemos propuesto, además, involucrar a todos los sectores laborales, al movimiento sindical y la sociedad civil, en la identificación con la necesidad y exigencia fundamental de promover entornos libres y de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.

Desde la RMTS, exhortamos a todas las instancias competentes, a trabajar para concienciar y sensibilizar acerca de la importancia de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en Bolivia y de esa manera, contar

con un instrumento jurídico internacional, que proteja a las y los trabajadores y garantice el acceso a espacios laborales libre de acoso y violencia.

POR UN PAIS LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL ¡RATIFICACION DEL CONVENIO 190 YA!

CONTEXTO ACTUAL Y DESAFÍOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN CHILE

Karen Palma Tapia

Vicepresidenta de la Mujer y Equidad de Género de la Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores de Chile (CUT - Chile)

Hoy en Chile nos encontramos en un contexto nacional e internacional de disputa intensa en términos políticos, sociales y culturales, donde tras años de avances en materia de garantizar ciertos derechos para las mujeres trabajadoras, vemos nítidamente la posibilidad de un retroceso ante la aparición y crecimiento de expresiones de extrema derecha y anti derechos, sumándose a la tendencia mundial que vemos en Trump, Milei, Bukele, Boluarte, Novoa, Melloni y otros.

Este escenario se ve aumentado por la decepción ciudadana provocada por los procesos post estallido social de 2019: dos procesos constitucionales que terminaron fracasados y que terminaron por agotar socialmente -primero- y darle espacio para que los sectores conservadores y extremos de la derecha pudieran desplegarse en todos los espacios, recogiendo el desencanto ciudadano.

Por otro lado, el gobierno que encabeza el presidente Gabriel Boric no ha podido, tanto por acciones propias, cómo por obstáculos puestos por la oposición en el Congreso -que cuenta con los votos suficientes para obligar un diálogo que termine desarmando cualquier instancia legislativa del Ejecutivo- desarrollar en pleno su programa de gobierno, que en su centralidad apuntaba a iniciar un proceso con cambios que significarían avances importantes en materia de justicia social.

A pesar de este escenario se han conseguido ciertos avances que favorecen a las mujeres trabajadoras: Jornada Laboral de 40 horas, aumento significativo de salario mínimo -de \$350.000 en 2022 a \$510.000 (unos US\$ 500) en este año-, la ratificación del Convenio 190

y la Ley Karin contra violencia y abuso en el trabajo, así como el inicio de una legislación sobre un sistema de cuidados.

En este sentido vemos, recalcando que se consideran avances, que estas reformas o instancias legislativas quedan cortas para el actual escenario en Chile. En el caso de la jornada laboral de 40 horas, aún no se consideran a los trabajadores del sector público, que se están quedando fuera de la norma; por otro lado, vemos que la conocida Ley Karin se quedó sin herramientas para ser aplicada ni cuenta con la fiscalización que permita hacer los ajustes necesarios tanto con empleadores como con trabajadores.

En tanto, materia de salario y cuidados se sigue pensando en la medida de lo posible y no en ver la forma de alcanzar la mayor cobertura de derechos y mejores condiciones de vida. Desde la Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores CUT, somos muy claros en señalar que dejemos atrás el concepto de salario mínimo para avanzar al de “salario vital”, que se pone del lado de las personas para conseguir cubrir las necesidades básicas y aportar a que se acceda a condiciones de buen vivir. Hoy, somos parte de una comisión tripartita de trabajo que busca establecer los parámetros para alcanzar pisos salariales que permita a las y los trabajadores, tener un reconocimiento real por sus labores y una vida más digna. Al mismo tiempo, vemos con preocupación que la discusión de igualdad salarial se encuentre entrampada en el Parlamento, manteniendo y profundizando ese desequilibrio que se traduce en una brecha del salario entre mujeres y hombres que ronda el 27%.

En cuanto a los Cuidados creemos que la actual legislación, emanada el año pasado, es muy insuficiente ya que considera a un mínimo sector del mundo del trabajo para acogerse a sus beneficios. Es urgente avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidados que no deje a ninguna mujer trabajadora ni a un hombre trabajador fuera, porque cuidar también es trabajar y hoy es un trabajo que no se remunera ni se le da el reconocimiento que debiera. Cabe señalar que, según estimaciones del Banco Central de Chile, en 2020, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, representó el 25,6% del Producto Interno Bruto (PIB).

Ante este escenario, las mujeres trabajadoras en Chile estamos conscientes que solo con organización conseguiremos mejores condiciones de vida. Un claro ejemplo se da

en el proceso de implementación de la Ley Karin, pues según un estudio realizado por la vicepresidencia de la mujer y equidad de género de la CUT, donde existe un sindicato organizado, los casos de violencia, abuso laboral y abuso sexual en los espacios laborales se han reducido considerablemente.

Por eso, porque todas somos trabajadoras, porque juntas somos más fuertes tenemos la tarea y el desafío de fortalecer nuestras organizaciones, articularnos para mover los límites de lo posible que nos impone el modelo y así seguir conquistando mejores condiciones de vida.



LA RISA DE LAS MUJERES

Daniela Toledo Vásquez

Feminista, Antropóloga, investigadora y facilitadora independiente

Todo en esta vida es historiable y varía de acuerdo a los distintos contextos territoriales, culturales e históricos. Nuestra risa, la(s) risa(s) de las mujeres también lo es y es pertinente recorrer un poco de su historia en un momento en que las múltiples batallas que se ensañan contra nuestras vidas nos desgastan constantemente, dejando poco espacio para el goce y la alegría.

Durante siglos, nuestras expresiones corporales estuvieron sujetas a rígidos controles que buscaban organizar hasta el más mínimo detalle de nuestra existencia, incluyendo nuestros gestos, nuestros sonidos y nuestros pensamientos. Cuando una mujer se animaba a ocupar espacio, por ejemplo, riendo y dándole rienda suelta a la carcajada, era vista como una desobediente al orden establecido, donde las mujeres que ríen son vulgares. Con seguridad, no ha pasado mucho tiempo desde que hemos escuchado que una mujer que ríe constantemente “ríe como tonta”, denostando la capacidad de razonamiento a partir de una expresión natural física que no es más que una respuesta a ciertos estímulos.

Nuestra risa también ha sido asociada a la seducción, aunque en su versión ligera, la sonrisa, encerrando una serie de significados sutiles dependiendo del contexto y la época. Todavía hoy el arquetipo de la mujer seductora que es capaz de conquistar con solo una sonrisa, persiste y es temido y deseado por los hombres y ha generado una serie de reacciones, casi nunca favorables, a lo largo del tiempo.

Mientras nuestra risa era controlada y nuestros movimientos eran escudriñados, poco o nada se decía de la risa de los hombres cis heterosexuales, quienes no eran tildados de histéricos, bobos u ordinarios a la hora de reír. No en vano humoristas mujeres enfrentan diariamente el doble estándar en el humor: la gente quiere escuchar mujeres haciendo chistes “de mujeres” y cuando osan ser atrevidas o picantes, son fácilmente tachadas de ordinarias y feministas.

¿Cuántos espacios de nuestras vidas resignamos sin estar conscientes de que estamos dejando de habitar posibles espacios de goce y disfrute?

¿Cuánto desconocemos de nosotras mismas al no permitirnos explorar todas nuestras posibilidades?

¿Cuántas de nuestras predecesoras han abandonado sintiéndose mal por el sonido de su alegría y de su propia voz?

¿Cuántas risas hemos dejado pasar para evitar reír “feo”?

Mientras estas preguntas rondan mi mente, también recuerdo con placer el calor de la risa con la abuela tomando el té, el sonido de las amigas contentas cuando nos encontramos después de no vernos un largo tiempo y siento tanta fuerza en ellas como en las marchas que nos han hecho gritar llenas de rabia.

En un mundo donde el goce femenino ha sido históricamente regulado o reprimido, la risa libre se convierte en un acto de afirmación personal y colectiva. Muchas mujeres, feministas o no, han reclamado el derecho a expresar sus emociones como una herramienta de resistencia ante las condiciones difíciles de la vida cotidiana.

La relación de la risa con el placer es profunda y simbólica y recuperar nuestras voces, nuestras risas y nuestro placer es también recuperar un espacio que nos ha sido negado y que, muchas veces nos plantea mantenernos en una existencia donde solo estamos en resistencia contra las condiciones de vida, sin demasiada consciencia de los ricos y fructíferos espacios que son los espacios donde podemos desplegar nuestra alegría.

Hoy en día la risa de las mujeres es vista de manera más abierta y aceptada en muchos contextos, pero todavía enfrenta ciertas resistencias y prejuicios en función de normas de género arraigadas. Por eso la risa es la posibilidad de subvertir el orden de silenciosas y sufridoras que nos ha sido designado para construir mundos donde todas nuestras voces suenen sin sentir vergüenza y el placer sea celebrado.

El reconocimiento de nuestra risa y nuestras alegrías nos permitirá habitar nuestro cotidiano de otra manera, tal vez, una manera más

amable y gentil con nosotras mismas y nuestros afectos.

EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN LA LUCHA CONTRA EL PATRIARCADO Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Magdalena S. Cáceres Juárez

Secretaria General Del Sindicato Sgto. Maximiliano Paredes-Villazón

La educación es un derecho fundamental que debe ser accesible y equitativo para todos y todas, sin distinción de género, raza, clase social o cualquier otra característica. Sin embargo, en muchos contextos educativos, el patriarcado y la discriminación de género siguen siendo barreras significativas para la igualdad de oportunidades.

En este artículo exploraremos, los desafíos y oportunidades en la lucha contra el patriarcado y la discriminación de género en el ámbito de la educación.

Analizaremos también, cómo el sistema educativo puede perpetuar o desafiar las normas y estereotipos de género y presentaremos algunas estrategias para promover la igualdad de oportunidades y la justicia de género en la educación.

El Patriarcado

Es un sistema de dominación masculina que se manifiesta en diversas esferas de la sociedad, incluyendo la educación. En el ámbito educativo, el patriarcado puede manifestarse de diversas maneras:

- ▶ La falta de representación de mujeres en los currículos y los materiales educativos.
- ▶ La perpetuación de estereotipos de género en la enseñanza y el aprendizaje.
- ▶ La discriminación y el acoso hacia las niñas y las mujeres en la escuela.
- ▶ La falta de oportunidades y recursos para las niñas y las mujeres en la educación.



Desafíos y oportunidades

A pesar de los desafíos, hay posibilidades para promover la igualdad de oportunidades y la justicia de género en la educación. Algunas estrategias incluyen:

- ▶ Educación sexual integral: incorporar la educación sexual integral en los currículos para promover la igualdad de género y la salud sexual y reproductiva.
- ▶ Análisis de género en los currículos y los materiales educativos para promover la igualdad de género y desafiar los estereotipos de género.
- ▶ Establecer programas de mentoría para las niñas y mujeres, para promover su empoderamiento y desarrollo.
- ▶ Proporcionar recursos y oportunidades equitativas para niñas y mujeres en la educación.

Es importante promover la igualdad de oportunidades y la justicia de género en la educación, mediante estrategias como la educación sexual integral, el análisis de género, los programas de mentoría y la provisión de recursos y oportunidades equitativas. Con ello, puede mejorar el rendimiento académico y reducir las brechas y ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades sociales y emocionales, como la empatía y la tolerancia, contribuyendo así a la generación de una sociedad más justa y equitativa.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA SINDICAL DE LAS MUJERES

Dayana Ramírez Carrillo
Docente SED Bogotá
Asambleísta ADE 2022-2026

Plantar el debate sobre la participación política sindical de las mujeres en Colombia y en el mundo no solo es necesario, sino debe ser un tema crucial en la lucha por la igualdad de género y la justicia social. Si bien es cierto que en los últimos años se ha visto un aumento en la participación de las mujeres en los sindicatos, también es cierto que todavía existen barreras que impiden que ellas logren asumir cargos de liderazgo y toma de decisiones.



de los sindicatos más grandes y fuertes del país, que es asumido por una mujer. Esto se debe, en parte, a la feminización de la profesión docente en Colombia, demostrando que, en ciertos sectores, las mujeres pueden tener una presencia significativa en los sindicatos y desafiar los patrones de género tradicionales.

En el ámbito político, la situación no es muy diferente. Aunque la ley colombiana establece una cuota de género del 50% en las listas de

Y es que para analizar esto, las cifras son claras, pues según un estudio del Centro de Estudios de Gobierno Corporativo del Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA), la participación de mujeres en las juntas directivas en Colombia es solo del 17%, cifra que refleja la baja representación de las mujeres en posiciones de liderazgo. Y si la mirada se vuelca hacia los sindicatos, el panorama no es más alentador pues en cuanto a la sindicalización, en Colombia, las mujeres representamos alrededor del 30% de los afiliados a los sindicatos, mientras que los hombres lo están en un 70%. A nivel mundial, la situación es similar, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2020, solo el 12,9% de las mujeres trabajadoras estaban sindicalizadas, en comparación con el 16,4% de los hombres trabajadores, dejando claro que la brecha de género en la participación sindical y la necesidad de promover la igualdad de género en el ámbito laboral, son una prioridad.

Sin embargo, un ejemplo que desafía estos datos es el de las mujeres sindicalizadas en el magisterio de Bogotá. Según datos de la Asociación Distrital de trabajadores y trabajadoras de la educación (ADE), el 70% de los afiliados son mujeres, lo que muestra una alta participación femenina en el sindicato, cifras que de algún modo se ven reflejadas en la composición de una junta directiva en la que, de 13 representantes, 7 de ellas son mujeres, alcanzando tanto la paridad en la representación y en la presidencia de uno

candidaturas a Asambleas Departamentales, Consejos Municipales y Senado de la República, la representación de las mujeres en la política todavía es limitada. Según un informe de la Misión de Observación Electoral (MOE), la participación política de las mujeres en el Congreso de la República ha evolucionado positivamente, pero aún existen desafíos para lograr una verdadera igualdad de género. En cuanto a la participación laboral, cerca de la mitad de las mujeres están fuera de la fuerza laboral. Aunque en los últimos 10 años la tasa de participación laboral de las mujeres ha aumentado, todavía existe una brecha significativa en comparación con los hombres.

Para lograr una mayor participación de las mujeres en los sindicatos y en la política, es fundamental:

- Proporcionar capacitación y apoyo a las mujeres para que puedan desarrollar habilidades y competencias que les permitan acceder a cargos de liderazgo.
- Trabajar para cambiar la cultura machista y patriarcal que prevalece en algunos sindicatos y en espacios políticos, y,
- Fomentar ambientes más inclusivos y respetuosos para las mujeres y a la vez promover el desarrollo y la implementación de políticas públicas que para la igualdad de género y la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Solo a través de la participación activa y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos y en la política, se podrá lograr una verdadera igualdad de género y justicia social en Colombia y en el mundo, en el que la lucha por la igualdad de género y la justicia social sean las bases de la transformación de nuestras sociedades hacia sociedades dignas, justas y equitativas.

Aunque en los últimos años se ha visto un aumento en la participación de las mujeres en los sindicatos, todavía existen barreras que impiden que logren asumir cargos de liderazgo y toma de decisiones.

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LA MUJER EN BOLIVIA

Sonia Fuentes
Trabajadora del Sedes Oruro

La situación laboral actual de las mujeres en el Estado Plurinacional de Bolivia, enfrenta desafíos como las desigualdades económicas, la discriminación, la inseguridad laboral, el acoso, etc.

Desigualdad económica: Brecha salarial

Las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo, esto se debe a que están muy vigentes, prácticas discriminatorias, normas y mandatos sociales y patrones de conducta. La disparidad económica limita la independencia de las mujeres y agudiza la precariedad laboral; en Bolivia aún se observa una brecha salarial entre hombres y mujeres cuando se realizan trabajos iguales o similares y la proporción de mujeres con ingresos menores al salario mínimo sigue siendo mucho mayor al de hombres. Por otro lado, existen factores que, si bien no se observan a simple vista, juegan un papel clave al momento de analizar la brecha de ingresos en el país, tales como la discriminación y el sesgo de contratación.

Discriminación

Las mujeres enfrentan discriminación en el trabajo, esto las conduce a oficios peor remunerados y a menos progresos en su trayectoria laboral.

Inseguridad laboral

Las mujeres se sienten inseguras en el lugar de trabajo, presencian comportamientos no inclusivos. El acoso y las micro agresiones van en aumento y a menudo no se denuncian por el temor a sufrir represalias por parte del empleador y así perder su fuente laboral. La precariedad laboral tiene relación al dato que refiere que más del 70% de las mujeres

trabajadoras están empleadas en el sector informal, donde carecen de acceso a beneficios sociales, seguridad y protección legal.

Salud mental

La salud mental de las mujeres sigue siendo deficiente y el estigma existe.

Participación laboral de la mujer en el trabajo

Las mujeres actualmente enfrentan grandes desventajas en el mundo del trabajo. Las mujeres son mayoría en los sectores de servicio doméstico, salud y educación y, su presencia es relativamente baja en las industrias.

La falta de representación femenina en cargos directivos, la brecha salarial y el desequilibrio en el manejo del tiempo laboral y familiar, son solo una muestra de ese escenario.

Derechos laborales

Las mujeres tienen los mismos derechos laborales que los hombres; la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, que sus Artículos 45 y siguientes indica que las y los bolivianos, sin ninguna discriminación, tienen derecho al trabajo digno, deben contar con garantías de permanencia en el trabajo, cumplir jornadas justas de trabajo, descanso, capacitación, derecho de escalafón, entorno laboral seguro y saludable, y derechos a la sindicalización. Lamentablemente en algunos casos solo queda en documentos firmados ya que no se cumple por la parte patronal y por el propio Estado empleador.

Con el fin de combatir la desigualdad es necesario impulsar un acceso igualitario de las mujeres para los distintos sectores. A través

del uso de servicios enfocados a las mujeres, se puede guiar la transición de la educación hacia el mercado laboral.

Para mejorar la situación de las mujeres, se pueden implementar también, acciones en el ámbito laboral, empresarial, social y político:

En el ámbito laboral: Promover la contratación de mujeres en puestos de liderazgo, ofrecer programas de capacitación y desarrollo para las mujeres, establecer objetivos de representación de mujeres, promoviendo procesos de contratación y promoción sin sesgos de género.

En el ámbito social: Escuchar y creer a las sobrevivientes de violencia, apoyar el liderazgo de las mujeres.

En el ámbito político: Aplicar leyes que fomenten la igualdad de género, garantizar los derechos de las mujeres a poseer tierras y propiedades, y a un empleo seguro, reivindicar una mayor representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Desde la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia reafirmamos nuestro compromiso de seguir luchando contra la explotación, discriminación y la violencia, porque con nuestra fuerza y unidad lograremos justicia, igualdad y dignidad para todas las mujeres trabajadoras de nuestro país.



ENTREVISTA: SONIA MAMANI ROJAS

*Secretaria Ejecutiva de la Federación Sindical
de Trabajadores en Salud Pública del
Departamento de Potosí*

RMTS: ¿HA SIDO DIFÍCIL ALCANZAR Y OCUPAR EL CARGO?

SM: Fue muy complicado y burocrático porque en mi sector, Salud Pública del departamento de Potosí, cuando estuve presentándome a un proceso electoral como candidata por un frente, encontré una organización muy debilitada y dividida y eso nos ha traído un conflicto orgánico dentro del proceso electoral. Teníamos que conformar un frente garantizando representación de los once sindicatos que aglutina la Federación y a la vez, mantener la equidad de género con la participación de mujeres y varones. Fue también complicado porque no había esa unión entre el sector Urbano y el área Dispersa, y burocrático porque el Comité Electoral nos puso muchos obstáculos y muchos desafíos que enfrentar. Sufrí intimidación (amenazas), desvalorización hacia mi capacidad como mujer; representar al área dispersa (área rural), ha sido un proceso de dos gestiones (dos años) para poder asumir a la Federación conjuntamente mi Directiva.



Generales y Secretarías de Hacienda en los sindicatos a quienes hemos exigido respeto al principio de equidad de género, precisamente para involucrar a más mujeres dentro los sindicatos. Nosotras, como Federación, venimos impulsando la realización de talleres de fortalecimiento conjuntamente nuestra Confederación, dirigido a las mujeres, con temáticas político sindicales,

de fortalecimiento en derechos sindicales, habilidades para desenvolverse como lideresas en sus sindicatos; también hemos impulsado talleres con la COD Potosí y la Jefatura de Trabajo. Estamos trabajando para que más mujeres ocupen cargos sindicales; por otro lado, nos hemos enfocado en darle valor a esa compañera líder que está asumiendo un cargo dirigencial, impulsamos la confianza en ellas, ya que por el hecho de ser mujeres se cree que no pueden administrar y dirigir un sindicato, una federación o una confederación. De ese modo apoyamos a las compañeras.

RMTS: ¿CUÁL HA SIDO LA ESTRATEGIA PARA ALCANZAR EL CARGO QUE OCUPA?

SM: Buscar el apoyo de las y los compañeros de los 11 sindicatos, unificando al área urbana y al área rural; el problema más grande con el que tropezamos fue que los compañeros del área urbana no querían ser partícipes de nuestro frente porque una mujer iba a la cabeza y peor aún porque represento al área rural. De acuerdo al Estatuto Orgánico, deben participar obligatoriamente en una directiva, compañeros de los 11 sindicatos, con equidad de género.

RMTS: DESDE SU POSICIÓN EN LA FEDERACIÓN ¿QUÉ ACCIONES HA REALIZADO PARA AYUDAR A MÁS MUJERES A QUE PUEDAN PARTICIPAR EN EL LIDERAZGO SINDICAL?

SM: Actualmente tenemos compañeras mujeres que están asumiendo cargos de Secretarías

RMTS: ¿SE DECLARA FEMINISTA? ¿POR QUÉ?

SM: Si, me declaro feminista; yo demuestro fortaleza, ese es mi carácter, pero he pasado momentos muy difíciles ya que los compañeros de base exigen sus derechos, y hoy en día, por las condiciones laborales, se vulneran más los derechos que tiene un trabajador, no solo en el Sector Salud, sino también en otros sectores y nosotras, como dirigentes, tenemos la obligación de enfrentarnos con la parte patronal y es allí donde he sido víctima de amenazas de parte del Director del SEDES Potosí, tanto verbales como de manera escrita, intimidándome, buscando algo en mi file personal, para de esa manera debilitarme como dirigente; sin embargo, he tenido la fortaleza necesaria para lograr mis objetivos y una propuesta conjunta en beneficio de los compañeros, quizá no en un 100% pero yo diría que hasta en un 80% hemos logrado.

RMTS: ¿EN ALGUN MOMENTO HA SENTIDO ALGÚN TIPO DE ACOSO O VIOLENCIA POR SER MUJER?

SM: Si, en varios momentos como lo dije anteriormente, las mujeres sufrimos acoso y violencia.

RMTS: ¿QUÉ RECOMENDACIÓN PODRÍA DAR A AQUELLAS MUJERES QUE VIVEN VIOLENCIA O ACOSO POR SER LIDERESAS SINDICALES?

SM: Recomendarles a todas las compañeras que en estos momentos están desempeñando un cargo dirigenal, que se familiaricen con las leyes que protegen a las mujeres, por ejemplo la Ley 348, la 243 Ley contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres. Si bien representamos a una organización, tenemos que ser muy valientes y tener una postura inquebrantable y demostrar que las mujeres podemos dirigir una organización sindical con responsabilidad.

RMTS: ¿CÓMO HA CONCILIADO SU ROL DE LÍDERESA SINDICAL CON EL TRABAJO Y EL HOGAR?

SM: Ha sido muy complicado obviamente, este cargo es de mucha responsabilidad y demanda todo mi tiempo; siento que he descuidado mi hogar, me he dedicado a llevar adelante la organización sindical. Sin embargo, estoy cumpliendo las dos funciones tengo que estar para mi casa y me he dado cuenta que cuando una quiere se puede hacer.

RMTS: ¿DONDE SE VE DE AQUÍ A 5 AÑOS?

SM: Hoy, como dirigente sé que me voy una vez concluida mi tarea y mi gestión; mi objetivo es retornar a mi fuente de trabajo a seguir salvando vidas y cumplir con todas mis tareas en el hospital de donde he salido. Mi compromiso es orientar a mis compañeras para que lleguen a los cargos sindicales en base a las experiencias que estoy viviendo, fortalecerlas. De aquí a 5 años, si Dios me permite, seguiré luchando desde la dirigencia sindical.

NUESTRA VOZ EN EL 1º DE MAYO

Norka Ivonne Flores Ramos
Ex dirigente nacional de la CONMERB
Actual comité de responsables de la RMTS

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia RMTS, en conmemoración del 1º de mayo, Día Internacional de los Trabajadores y las Trabajadoras, reafirma su compromiso con la lucha por condiciones laborales justas, por el respeto a los derechos sindicales y por la igualdad de género en el ámbito laboral.

Este día histórico nos recuerda las conquistas obtenidas a través de la organización y la resistencia de la clase trabajadora, pero también nos interpela a continuar la lucha por derechos aún vulnerados. En Bolivia, las mujeres trabajadoras enfrentamos múltiples desafíos como la precarización laboral, la brecha salarial de género, el acoso, la violencia en el trabajo, la falta de acceso a derechos fundamentales como la seguridad social en los



sectores laborales y la falta de estabilidad laboral.

Desde la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, exigimos:

- 1. Trabajo digno y con derechos:** Garantía de condiciones laborales justas, con estabilidad, salarios equitativos y respeto a la jornada laboral.
- 2. Equidad salarial:** Eliminación de la brecha salarial de género y acceso igualitario a oportunidades de empleo y ascenso.
- 3. No más violencia laboral:** Implementación efectiva de mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral y la violencia de género en los espacios de trabajo.

4. Ratificación del C190 y su recomendación 206: este convenio adoptado el 21 de junio de 2019 debe ser ratificado e incorporarlo en la legislación nacional para su aplicación efectiva frente a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

5. Protección a las trabajadoras en la economía informal: Inclusión en el sistema de seguridad social y reconocimiento de sus derechos laborales.

6. Fortalecimiento de la organización sindical: Pleno respeto al derecho a la sindicalización y negociación colectiva, sin represalias ni criminalización.

En este PRIMERO DE MAYO, levantamos nuestras voces en defensa de los derechos laborales de todas y todos, y ratificamos nuestra convicción de que, sin justicia social, sin igualdad y sin trabajo digno, no hay verdadera democracia.

¡POR LA UNIDAD Y LA FUERZA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN BOLIVIA, SEGUIMOS EN LUCHA!

¿DE QUIÉN SON LAS LEYES?

Rosario De la cruz Mamani
Activista, artesana feminista

Quiero compartirles mis reflexiones sobre cómo llegamos al bicentenario de Bolivia. Hablaré desde el lugar que me tocó ocupar entre los años 2010 a 2015, contándoles anécdotas que ahora recuerdo con cariño y hasta con risa y que abrazo en estos momentos de crisis que atravesamos como país. Mi intención es también, documentar al menos una parte del proceso de incidencia política que asumimos las juventudes en ese periodo, en el que se promulgaron leyes importantes que hoy son parte del marco legislativo; además, hacer una reflexión crítica respecto de dónde están los avances a partir de los cuadrantes de transformación social.

El CAJPEA Bolivia

El Comité de Adolescentes y Jóvenes para la prevención del Embarazo en la Adolescencia, era como una FEJUVE¹, estaba compuesta por pequeñas organizaciones de adolescentes y jóvenes a nivel nacional. Con la Red de Jóvenes “Tú decides” de la ciudad de El Alto -que fue mi organización de base-, tomamos la iniciativa de presentarnos a una convocatoria para proponer proyectos al UNFPA²; al recibir la respuesta, aceptando nuestras ideas, resultó que mi compañera y yo tendríamos que asistir al evento de cierre del PLANEA³; el motivo que nos reunía en ese evento, era la conclusión de un proceso donde los países andinos habían recibido los insumos para proyectar normas

en favor de las y los adolescentes y jóvenes. Al retorno del evento, trabajamos mucho para estructurar el CAJPEA, llegamos a ser una instancia puente entre las instituciones, ONGs y el Estado. No fue un trabajo sencillo, nuestra prioridad en ese momento era el activismo e incidencia política, así que poco tiempo después fuimos creando y fundando “CAJPEAs” en otros departamentos y como no, en la ciudad El Alto.

Me trasladaba a La Paz varias veces a la semana, para reuniones, audiencias públicas, rendiciones de cuentas. Al año siguiente asumí la coordinación nacional, lo que implicaba involucrarme aún más con el Estado. Todo el trabajo realizado en demanda de proyectos normativos para la prevención del embarazo en la adolescencia.

Como organización, logramos tener incidencia en los Ministerios de Justicia, Educación y Salud, que son las instituciones que pueden destinar presupuesto, en una bolsa común y como producto de nuestro trabajo, lograr una normativa que institucionalice todo lo que demandamos. Y así fue, poco después se firmó el acuerdo interministerial entre estos Ministerios; luego, también el Ministerio de Autonomías trabajó la temática; este Ministerio estaba liderado entonces, por Claudia Peña. No es casual que mujeres promuevan estas

1 FEJUVE, es la Federación de Juntas Vecinales.

2 UNFPA es el Fondo de población de las Naciones Unidas.

3 PLANEA, es el Plan Andino para la prevención del Embarazo en la Adolescencia.

temáticas y ello nos muestra cómo seguimos siendo las mujeres quienes asumimos los problemas sociales más íntimos como lo es la sexualidad.

Pero no todo cabildeo termina bien; recuerdo que en una ocasión nos convocaron para planificar un gran foro con 200 jóvenes de colegios de zonas periféricas de La Paz, porque identificaron embarazos adolescentes, pero resultó que al retorno de las vacaciones escolares muchas adolescentes ya no estaban embarazadas. Pidieron participar del foro, representantes de un partido político que iría a participar en las próximas elecciones ese mismo año, su candidato quería decir unas palabras, pero nos negamos, dijimos que no permitiríamos que politicen la actividad y qué, si querían venir a hacer campaña, esperen hasta el final del evento. Al terminar el foro, escuchamos cómo decían entre murmullos “ellos ni siquiera votan”. Al día siguiente resultó que ya no contábamos con movilidad para llevar a las y los estudiantes, nos quitaron todo el apoyo y la actividad no se hizo. Recuerdo sentir mucho enojo e impotencia, pero seguimos pues el norte en ese momento era tener una Ley.

Consejo Plurinacional De La Juventud De Bolivia

Cuando fuimos convocadas y convocados para trabajar en la Ley de la juventud, en Cochabamba, se tenían como 13 anteproyectos; borradores de diferentes años, con proyectistas diferentes. Se hicieron muchos eventos, cumbres, pre cumbres, etc. Fue con Karina Marconi, Vice Ministra de Igualdad de Oportunidades, de ese entonces, que se logró dar continuidad a los compromisos asumidos; ella, como pocas autoridades, retornó a La Paz en bus, se hospedaba en los mismos lugares de las demás personas, cedía su movilidad para trasladar materiales y nosotras, salíamos y entrábamos de su oficina como si fuera la nuestra.

Llegamos a la cumbre como el “Comité Ad Hoc” que tiene el compromiso de trabajar la ley hasta su promulgación. Las demandas centrales de la ley, eran: Tener un Ministerio, la edad, el presupuesto, la cuota política, entre otros. Nos reunimos continuamente para presentar el borrador final y asistimos a eventos para tomar el micrófono y exigir un Ministerio. En una de esas osadas, pero planificadas intervenciones, cuando llegó

la invitación para participar de la “Agenda Generacional Bolivia 2025”, que organizaba el Senado, planeamos salir en marcha, sacar carteles y gritar que demandábamos un “Ministerio de la Juventud”. En la plenaria de la cumbre, pedimos el micrófono a gritos, ya nos habían negado el Ministerio antes, así que no querían que hablemos más de ello, pero lo hicimos. Gabriela Montaña estaba en la testera, el presidente Evo Morales había confirmado su asistencia, pero se filtró la información y más guardias llegaron para este momento y él no se presentó. Montaña nos escuchó, y fue de las pocas parlamentarias de ese momento, que mostraba una actitud crítica y apoyo a la promulgación de la norma, junto con Valeria Silva, Rebeca Delgado y también funcionarias de los Ministerios, como Fabiola Almanza. Las menciono a ellas, porque también hubo parlamentarios que nos llevaban de viaje o nos invitaban a almorzar para apropiarse de nuestro trabajo y luego presentarse como proyectistas.

Salimos de uno de los auditorios y en plena esquina de plaza Murillo armamos la marcha, con los policías corriendo detrás para evitar que avancemos. Lo habíamos logrado; pocas marchas llegan siquiera a acercarse a Plaza Murillo y desde esa perspectiva, la nuestra ya contaba como victoria, más aún cuando muy asustados los asesores y técnicos del senado nos pedían calmar los humores y hasta en tono de reproche, nos decían “porque lo habíamos hecho si trabajamos juntos”.

En la Gaceta de Bolivia, se pueden encontrar todas las normas promulgadas esos años, pero quiero hacer mención a una de ellas: La ley 342, Ley de la Juventud Bolivia.

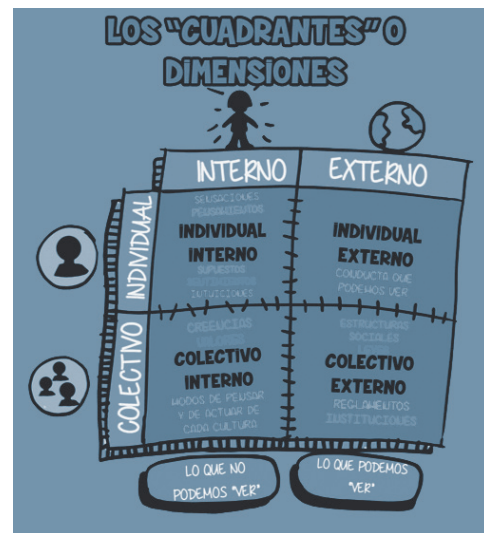
Ahora bien, ¿de quiénes son las leyes? Llegar al bicentenario de Bolivia me hace preguntarme esto. Y, como dice el dicho “el papel aguanta todo”, han pasado años y vemos que muchas leyes no se aplican; ¿Por qué? ¿dónde fue a parar todo ese trabajo de incidencia?

Uno de los aprendizajes significativos que atesoro de mi “Escuelita de Diálogo”, son los “Los 4 cuadrantes” de Ken Wilber⁴, se han convertido en una luz ante la impotencia de ver la lentitud de las transformaciones, sobre todo, porque sigue cobrando vidas, por ejemplo, de las mujeres. Partamos del Cuadrante Colectivo Externo, se han hecho leyes, pero no hemos logrado transformaciones en el cuadrante

⁴ Escuela de Diálogo. Marco teórico-conceptual de la Escuela de Diálogo. Generando espacios transformadores. Cooperación Alemana a través de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH y su programa Servicio Civil para la Paz.

colectivo interno pues muchas organizaciones sociales siguen reproduciendo y legitimando, acciones discriminatorias, violentas y machistas.

De igual manera, el trabajo es aún arduo en los cuadrantes individual interno y externo; aún quedan muchas formas de pensar y actuar para transformar el país que queremos habitar. No pretendo calmar la incertidumbre y el desaliento que se siente por esta orfandad política en la que nos encontramos. Las leyes que se impulsaron son para todas, todos y todes quienes habitan cada rincón del país; para que los derechos sexuales y derechos reproductivos se puedan ejercer; para que las juventudes puedan acceder a empleos con salarios justos y dignos; para que ya no mueran más mujeres por feminicidio. Las leyes son nuestras.



¿QUÉ SUSTENTA LA VIDA?

Andrea Bohorquez Morales
Comunicadora Social y activista
Alianza por la Solidaridad / ActionAid

Durante un viaje que tuve a Tariquía, una defensora de la Reserva de ese lugar me dijo: *“sólo quien tiene hijos sedientos sabe el verdadero valor del agua; sólo quién tiene un enfermo a quien vela en su descanso sabe el valor del tiempo y, sólo quien cuida sabe el verdadero valor de la vida”*, no sé si fue tan textual pero así quedó en mi mente y corazón.

Dentro de las muchas trincheras en las que las mujeres hemos luchado para transformar las realidades, existe una, quizá la más extendida y también quizá la más invisibilizada: el cuidado. Pero es inevitablemente una trinchera que atraviesa a todo, a todas las luchas, a todos los seres humanos y a todas las realidades. Todas y todos hemos recibido cuidados en algún momento, pues “tod@s fuimos bebés, tod@s seremos mayores, tod@s enfermamos y tod@s necesitamos el abrazo infinito del otro/a para conseguir seguir adelante en el camino de la vida”; el cuidado –adicionalmente– se da en momentos sumamente vulnerables, además de la cotidianidad, cuando necesitamos aseo, alimento, contención, por lo que expone nuestra gran necesidad de las y los demás como comunidad. Quien sostiene la mano de alguien cuando siente dolor, quien limpia a alguien que lucha por recomponerse, quien enseña a caminar a quien quiere correr solo... actúa fundamentalmente por el amor; pues no hay más forma de dar dignidad a esta vulnerabilidad que a través del amor. De igual manera sólo al entender la necesidad y vulnerabilidad se entiende el verdadero valor y fragilidad de la vida, y así, entendemos que no hay vida sin agua, sin aire, sin animales y éstos también necesitan cuidado, pues toda vida necesita el sustento del otro. Somos un gran ecosistema entrelazado entre unos y otros, por tanto, el cuidado no puede llevarse a cabo en soledad, sino que es un trabajo en comunidad.

Las mujeres que defienden el territorio, el agua y el medio ambiente, tienen la claridad de que el cuidado forjó su amor por los y las demás, pues ellas cuidan lo que sustenta la vida de todas y todos, y, por su parte, revalorizan el cuidado que tenemos y necesitamos entre

seres humanos como comunidad (cualidad común) y condición sine qua non para la vida misma.

Entonces me pregunto ¿cómo y en qué momento el *cuidado de la vida* se convirtió en un modo de explotación y opresión, invisibilizándose su verdadero valor?

Pues el capitalismo, experto en explotar cuerpos y territorios, borró el valor del trabajo de cuidado ya que su modo de producción no cuida, sino que es voraz con el medioambiente y es voraz con las personas y sus cuerpos, necesita del consumo sin detenerse, al igual que necesita recursos naturales sin fin, necesita obreros explotados y mujeres explotadas sosteniendo la acumulación de capital en manos de unos pocos. La lógica capitalista, así como usa el cuerpo de los obreros y las obreras, usa el amor para esclavizar a las mujeres en el cuidado, explotándolas y asignando este trabajo a ellas solas, sin comunidad, sin compañeros y sin Estado que cuide de ellas; al asignarlas como reproductoras, las condenó a un bucle infinito de trabajo sin reconocimiento (ni económico, ni social) y las privó de su realización y aporte en otros ámbitos, además de su autocuidado, sobreexplotándolas gratuitamente.

Por su parte el patriarcado les quitó la cualidad de amar/cuidar a los varones, para que simplemente sean herramienta del capitalismo: generar dinero, y no necesariamente para ellos sino para las pocas manos del capital; dio “roles” a los géneros y quitó a los varones la posibilidad de ser parte del cuidado de la vida, una fracción fundamental en su misma humanidad, pues todo ser vivo cuida. En cambio, los hace herramienta para su perpetuación, generando desigualdad -otorgando privilegios dentro de la misma opresión a hombres sobre mujeres-, dominación y violencia.

Aún así, en este tiempo y pese a que va contra los intereses del capital y el patriarcado, estamos viendo el reconocimiento y revalorización del cuidado de la vida, ya que la vida no acepta

explotación ni del medio ambiente, ni de las personas, ni de sus cuerpos, porque está regida por el amor y el trabajo en comunidad como ecosistema. Vemos con grata ilusión el surgimiento de nuevas masculinidades; padres presentes, responsables del cuidado de quienes aman y los aman; hombres que no aceptan ser parte de la violencia. Así también vemos la lucha feminista en la defensa de los derechos, la igualdad y la vida; mujeres que no aceptan su opresión ni la de sus hermanas y, mujeres que desde las trincheras más humildes están forjando nuevas generaciones más compatibles con la vida, enfrentando así el catastrófico final al que se acerca el capitalismo junto con el patriarcado: la extinción del medioambiente, de los derechos humanos, de la justicia y de la vida.

Pero también vemos que hay una tendencia muy grande hacia la ruptura de las posturas ideológicas entre hombres y mujeres, aunque en los varones la tendencia conservadora es mayor. De un lado, muchas mujeres van superando las desventajas estructurales de los roles impuestos por el patriarcado, lo que les permite ingresar al mercado laboral y obtener independencia económica, pese a que

tienen que sobreexplotarse ellas mismas pues aún se hacen cargo del trabajo de cuidado en su entorno familiar. Adicionalmente, la autonomía económica conquistada por las mujeres, les permite salir de relaciones violentas y opresoras. Por el lado de los varones en cambio, esta transformación de la situación de las mujeres significa, para muchos de ellos, quedarse sin sus privilegios masculinos y al no poder redefinirse en esta nueva realidad, optan por defender al patriarcado, incluso con saña y violencia.

En esta realidad, lo que está por verse es si el cuidado de la vida o su extinción, ganan la batalla.

Tenemos a nuestras grandes lideresas, defensoras ambientales, defensoras del agua y del territorio, mujeres indígenas que están recorriendo un camino tortuoso de la defensa del futuro mismo de la vida, de quienes podemos aprender pues justamente, extrajeron su gran sabiduría, cuidando de otras y otros humanos, cuidando del medio ambiente y de ellas mismas como transformadoras de la realidad.



LAS MUJERES DE HOYⁱ

La trinchera de la lucha
es el reto de todas
con capacidad y esmero
lograremos lo que merecemos,

Las hermanas del oriente
así como las del occidente
lucharemos para vencer
hasta llegar al poder.

Mujer obrera, campesina y profesional
forjaremos nuestros derechos
con la unidad y formación
para una mejor educación

Enfrentemos al verdugo
que nos quiere convencer
de ser amas de casa
para no poder ascender

Vengan todas las mujeres
y fortalezcan el movimiento
porque Sonia, Elva y Yudy
nos apoyan con su frente

Ahora tenemos aliadas
a Lis, Fiorela y Dunia
así, todas lucharemos
hasta alcanzar el ideal

Trinidad, miércoles 13 de julio de 2005

Autora: MARIA DEL CARMEN NAVIA GOMEZ

ⁱ Recuperado entre viejos papeles, de un taller realizado en Trinidad – Beni, con mujeres del sector Salud Pública.



MI AUTO BIOGRAFÍA

Elvira Flores

Secretaria General Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba

Mi nombre es Elvira Flores, nací en Cochabamba, soy hija de padres orureños. Desde inicios de primaria, soñé siempre con estudiar la carrera de Derecho y especializarme en materia laboral o familiar. Por cuestiones familiares no pude hacerlo.

Mi primer trabajo fue a mis 9 años, como niñera. A mis 15 años, empecé siendo parte de un grupo promovido por una ONG, que buscaba apoyo en alimentación y educación para niños en situación de vulnerabilidad.

Posteriormente trabajé en la empresa IMBA; ahí vi que muchos de los derechos de los trabajadores eran vulnerados, existía acoso y explotación laboral, compañeras que no gozaban del horario de lactancia y muchos otros derechos vulnerados.

Ingresé a mi primera gestión de directorio desempeñándome en la Secretaria de Actas, ahí me interioricé más en los derechos laborales. En la siguiente gestión ya fui la Secretaria General del sindicato fabril IMBA; con este directorio se recuperaron muchos derechos para las compañeras y compañeros. El año 2022 la empresa nos obligó a firmar “renuncias voluntarias” a todos los trabajadores y a la cabeza mi persona. Iniciamos un paro de brazos caídos en defensa de nuestra estabilidad laboral, fuimos 256 trabajadores unidos en la lucha, fue fuerte. Conformamos grupos de vigilancia y de defensa ante cualquier intento de intervención policial, todos con cadenas y palos en las manos estuvimos. Hubo persecución patronal a las dirigencias; pero cuanto más nos amenazaban, yo me iba fortaleciendo más y junto conmigo, las bases. Realizábamos reuniones a altas horas de las noches.

Madres y niños llorando, personas de tercera edad, todos atrincherados dentro nuestra fuente laboral, sin alimentación ni salud. Por falta de atención médica perdimos la vida de 2 niños hijos de nuestros compañeros de lucha.

Busqué apoyo y ayuda de diferentes instituciones. Los sindicatos nos ayudaron con víveres y también con el apoyo moral.

El año 2023 se llevaron a cabo las elecciones de la Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba. Mi plancha ganó con el voto y el apoyo de muchos sindicatos y ahora soy la Secretaria General de la Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba; gracias a la confianza y la lucha demostrada anteriormente, hoy podemos ver reflejado el fruto de esta lucha por nuestra estabilidad laboral.

Sin embargo, hoy por hoy sigue existiendo el machismo que no deja trabajar a una mujer, aun así, mi convicción de lucha continúa y es inquebrantable. Junto a mis compañeros y compañeras estamos trabajando.

Como sector fabril, estamos enfocados en un proyecto de protección de las industrias nacionales y el impulso para consumir lo nuestro, siempre velando por el respeto a las fuentes laborales y a los derechos consolidados de las y los trabajadores. Nuestra lucha reivindicativa y en defensa de nuestros derechos laborales es constante.



¡¡MI VIDA SINDICAL HA EMPEZADO!!

Foro Internacional hacia la construcción de sistemas de cuidados en Bolivia



Red de Mujeres Sindicalistas de Bolivia



Red de mujeres

trabajadoras y sindicalistas

Responsables de este número:

A. Isabel Escobar T., celular 76261608

Aydee Garcia Duchén, celular 71883066

email: redtrabajadorassindicalistas@gmail.com

Edición: Lisette Dávalos

Diseño: Oscar Alejandro De la Reza Arza

Impresión: Imprenta STIGMA

Alianza por la
Solidaridad

act!onaid

**Friedrich
Ebert** 
Stiftung