



GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO VII • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 16

OCTUBRE DE 2014

Contenido

Editorial

- EDITORIAL
- TRABAJO DIGNO DE LAS MUJERES DEL SECTOR FABRIL
- TRABAJO DIGNO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE BOLIVIA
- TRABAJO DIGNO Y ACOSO LABORAL EN ECOBOL
- ENCUENTRO NACIONAL: "DESPATRIARCALIZACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SINDICALISMO BOLIVIANO"
- SINDICALISMO PATRIARCAL DESAFIOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES
- TRABAJADORES/AS DE LA SALUD PÚBLICA DE EL ALTO FRENTE AL ACOSO LABORAL
- MUJERES EN LOS SINDICATOS, BAJO EL SIGNO DE LA DISCRIMINACIÓN
- LENGUAJE SEXISTA EN EL ESPACIO SINDICAL
- TEATRO DEL OPRIMIDO CON MUJERES SINDICALISTAS ENTREVISTA CON UNA PRACTICANTE DE TdO
- ACOSO LABORAL Y SEXUAL CONTRA LAS TRABAJADORAS FABRILES
- MUJERES EN LOS SINDICATOS: ¿SIMPLE CONTENCIÓN DE SUEÑOS Y LUCHAS MASCULINAS O CONSTRUCCIÓN DE UNIVERSOS SUBVERSIVOS?
- LA TESIS DE PULACAYO Y PARTICIPACION SINDICAL DE LAS MUJERES
- PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES SINDICALISTAS CANDIDATAS
- EL ACOSO LABORAL NO ES UN TEMA DE MODA

La constitución política del estado (Arts. 46 al 55) establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene, salud ocupacional sin discriminación, remuneración justa, equitativa y satisfactoria que le asegure para sí mismo y toda su familia una existencia digna.

En Bolivia lejos estamos de que se cumpla lo que establece la CPE. Son reivindicaciones históricas y permanentes del movimiento sindical la demanda de la mejora de la calidad de vida de los y las trabajadoras, pero está muy presente la discriminación, exclusión, precariedad laboral, desigualdad, explotación, inestabilidad, acoso laboral y sexual y vulneración de los derechos laborales de la clase trabajadora. En este contexto, el trabajo digno es solo una aspiración, una utopía.

El problema es estructural y ante ello no existen políticas de Estado que fomenten la a generación de empleos dignos y este panorama constituye uno de los mayores desafíos y deuda histórica con las y los trabajadores y trabajadoras, por parte del Estado.

El patriarcado como sistema de opresión estructural y reforzado por el colonialismo, que se reproduce en todos los espacios y niveles, también extiende en el movimiento sindical sus brazos; allí se afianzan las prácticas de discriminación que han impedido históricamente la participación de las mujeres o que han invisibilizado su aporte. Para generar condiciones y fortalecer la participación de las mujeres, es imprescindible reflexionar y cuestionar estas prácticas que se manifiesta a través de constructos sociales, mitos, tradiciones, estereotipos, prejuicios y lógica sindical, que se han convertido en paradigmas que resultan determinantes a la hora de la participación sindical de las mujeres, sea porque influyen en su propia

o en la percepción negativa desde la mirada de los dirigentes varones, hacia la participación de las mujeres en los espacios de decisión. Esta sigue siendo una deuda pendiente del movimiento sindical con las mujeres trabajadoras, aunque hoy, el compromiso de algunos dirigentes frente a las mujeres trabajadoras, parece un atisbo de que hay voluntad política para transformar el sindicalismo. En este marco, un horizonte sindical, será dotarse de políticas sindicales que promuevan la participación de las mujeres, generando oportunidades de acuerdo a sus necesidades y posición actual.

Apuntando a que el movimiento sindical siga dando señales de esta voluntad política urgente e importante y haga carne de la problemática de las trabajadoras, la RMTS B, ha encarado un proceso de incidencia y sensibilización en el marco de su propuesta contra el Acoso Laboral en diferentes espacios y sectores de trabajadoras.

Finalmente, el panorama político y el contexto electoral, es para las trabajadoras una oportunidad para visibilizar nuestra propuesta, por eso participamos en "foro político de cara a las mujeres" donde pudimos entregar públicamente nuestra propuesta frente al Acoso Laboral. En esta oportunidad, constatamos con preocupación, que ninguna de las cinco fuerzas políticas pudo dar a conocer sus propuestas integrales hacia la equidad de género.

El camino por recorrer aún es largo; sin embargo, debemos continuar con nuestra lucha generando reflexión y debate sobre todo en el espacio sindical, solo así nos permitiremos identificar los obstáculos y desafíos y en este marco, romper esquemas y desmontar estructuras hacia una nueva sociedad, una nueva identidad de mujeres y un nuevo modelo de sindicalismo equitativo, igualitario e incluyente.



TRABAJO DIGNO DE LAS MUJERES DEL SECTOR FABRIL

Entrevista con Ana Isabel Fuentes
Dirigente de la FSTFLP
Candidata a Diputada Plurinominal

1.-¿Qué es el trabajo digno para usted?

El trabajo estable e ingresos fijos que las trabajadoras/es aspiramos para sustentar a nuestras familias.

2.- En general, ¿Cuáles son las condiciones de trabajo?

Como sector fabril trabajamos en diferentes rubros como ejemplo: farmacéuticos, textiles, etc y de acuerdo a cada área de trabajo tenemos la facilidad de poder desenvolvemos.

3.- Trabajo digno implica sobre todo derechos laborales, como sector, ¿tienen cobertura de la Seguridad Social?

Contamos con el seguro, estamos afiliados a la Caja Nacional de Salud y aportamos a las AFPS porque somos dependientes de la empresa privada.

4.-¿Cómo se cumplen: el derecho a la formación, los ascensos, la vacaciones?

En realidad no se cumple el derecho a la formación. Nosotras nos formamos de acuerdo a la experiencia que adquirimos año tras año y de acuerdo a esa experiencia se realizan los ascensos, la categorización. Las vacaciones se autorizan de acuerdo a los años que trabajamos en la empresa, a partir de los 2 años para adelante, hasta que uno decide jubilarse.

5.-¿Cuánto duran su jornadas laborales?

De acuerdo a la Ley General de Trabajo nuestra jornada laboral es de 40 horas semanales para las mujeres y 48 horas semanales para los hombres. En algunas empresas no se cumple la jornada laboral y se rebasa la jornada de 8 horas, aunque se pagan horas extras.

6.-¿Cuántas trabajadoras hay en su sector?

En el departamento de La Paz somos aproximadamente 30% de mujeres.

7.-¿Cómo se organizan laboralmente las madres del sector: llevan a sus hijos al trabajo?¿hay guarderías? ¿otros derechos de la maternidad se cumplen?

Nosotras como madres y mujeres trabajadoras fabriles, nos organizamos como podemos con nuestros hijos menores porque no hay guarderías en la mayoría de las empresas; en aquellas que tienen, realmente se facilita a las compañeras el desempeño de su actividad laboral. Con relación a los derechos de maternidad, se cumple con las bajas pre y post natal y todo lo que se refiere a la maternidad; sin embargo, algunos empresarios no cumplen con nuestros derechos de natalidad desde el nacimiento hasta que nuestros hijos tienen 4 a 6 años, si bien se hacen las denuncias respectivas a las instancias que corresponde, también es de conocimiento que los inspectores no siempre responden a la ley en contra de las trabajadoras; por tanto, no hacen cumplir nuestros derechos como establece CPE (Art. 45 paragrafo V).

8.-¿Cómo es la participación sindical de las mujeres en su sector?

La participación sindical de las mujeres es dificultoso porque un porcentaje importante es padre y madre y solas sustentan sus familias. Este aspecto que limita la preparación y participación en el sindicalismo.



9.-¿Cuál es el desafío de las mujeres hacia la dignificación laboral de su sector?

Nosotras como mujeres sindicalistas tenemos el desafío de cambiar el pensamiento de los varones, crear nosotras mismas que como mujeres tenemos las mismas capacidades y capacidad intelectual, por tanto basta de endiosarlos. Nuestro desafío es lograr que acabar con la discriminación hacia las mujeres y que se practique la equidad de género. En general, para mi sector, mi propuesta como mujeres es hacer cumplir los derechos laborales de los/las trabajadoras/es; que la Ley General del Trabajo se aplique realmente; que se cambie la justicia corrupta y sea realmente favorable a los derechos de los más débiles; que los trabajadores sindicalistas fabriles no sean penalizados como delincuentes; que la equidad de género funcione en su totalidad.

10.-¿Si llegaría a la asamblea legislativa, cómo propone mantener contacto con sus bases en el sector y con otras mujeres trabajadoras?

Si yo llegara a la Asamblea Legislativa tendría contacto con las bases asistiendo a los ampliados, asambleas sindicales o invitándoles para escuchar los conflictos que tienen y buscar en conjunto solucionar para sus conflictos.

11.-¿Qué otras propuestas en relación al trabajo tiene?

Fomentar el mercado interno e internacional para poder exportar y vender nuestros productos; fomentar la creación de más fábricas.

TRABAJO DIGNO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE BOLIVIA

Julieta Butrón
COD Oruro

Trabajo Digno es un concepto que engloba las aspiraciones de los y las trabajadores durante su vida laboral. Es importante señalar la existencia de diferentes terminologías: Trabajo Digno término utilizado en Bolivia y Trabajo Decente término empleado por la OIT.

Trabajo digno significa para los y las trabajadoras:

- Oportunidades de un trabajo que sea productivo y que procure un ingreso digno
- Seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias
- Mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad
- Libertad para expresar la opinión
- Organización y participación en las decisiones que afecta la vida de los/as trabajadoras
- Igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres

Estos todavía son retos para los/as trabajadoras, en un contexto en el que el movimiento sindical en general está debilitado, debido principalmente a la vigencia y expansión del modelo capitalista neoliberal.

Por otro lado, todos los trabajadores y trabajadoras tenemos los mismos derechos y como tales, tenemos que ser protegidos por el Estado; trabajo digno significa también derechos laborales: DERECHO AL TRABAJO; A LA ESTABILIDAD LABORAL; A LA SEGURIDAD SOCIAL; A LA SEGURIDAD INDUSTRIAL, A LA NO DISCRIMINACION, A UNA RENUMERACION Y SALARIO JUSTOS y DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN. Laboralmente en nuestro sector, estamos organizados en dos sindicatos:

CASEGURAL: De administrativos y paramédicos y el **SIMRA:** De médicos y licenciadas de enfermería.

En la Caja de Salud Regional Oruro, hay un número mayor de mujeres trabajando (70%) y si bien estamos dentro de la Seguridad Social y la Ley General del Trabajo, en la práctica, las condiciones de trabajo son limitadas debido a que por el momento estamos en etapa de reestructuración. Tenemos los derechos de la maternidad como la baja prenatal y postnatal; lactancia materna; inamovilidad laboral de las mujeres en estado de gravidez y hasta que la hija o hijo cumplan un año; el personal eventual y de contrato también se beneficia de estos derechos.

Las trabajadoras madres no llevan a sus niños al trabajo por precaución del medio, pues ellos son más vulnerables a las enfermedades; por el momento no hay guarderías aunque están ya planificadas.

La caja nacional de salud es una institución semiautónoma pues se financia con los aportes de los trabajadores trabajadoras y también se enmarca es las políticas de salud del Estado Plurinacional; me atrevo a decir que somos una institución bastante organizada que va en beneficio de la clase trabajadora protegiendo su salud. Como sector tenemos algunas metas:

- Ampliar nuestros servicios para cubrir mejor las necesidades de salud que requieren las trabajadoras y trabajadores de Bolivia;
- Reforzar los equipos de salud e infraestructura, construyendo hospitales de segundo y tercer nivel.
- Construir guarderías para los hijos e hijas de los/as trabajadores de la Seguridad Social.

TRABAJO DIGNO Y ACOSO LABORAL EN ECOBOL

Julietta Tipola y Maribel Limachi
Trabajadoras de la Empresa Nacional de Correos de Bolivia

La Empresa de Correos de Bolivia, de propiedad estatal, tiene autonomía de gestión y su actividad es financiada con recursos propios. Hoy atraviesa una situación muy difícil, al extremo que su viabilidad futura es incierta y las trabajadoras y trabajadores, impagos por varios meses, empiezan a envidiar la suerte de los desocupados.

Como se ve el contexto se torna complejo para un análisis objetivo sobre el trabajo digno, más aún, si se considera que su fundamento esencial es la estabilidad laboral y es a éste al que concurren la seguridad social, el salario justo y satisfactorio, la no discriminación y otros factores que permiten asegurar para cada trabajadora y trabajador y para nuestras familias una existencia digna. Estamos muy lejos de que el derecho a un trabajo digno se convierta en la motivación de las autoridades estatales para definir políticas que se plasmen en acciones de reversión de la crisis y, más lejos todavía, de ser un eje que articule y contribuya a elaborar una propuesta colectiva de los trabajadoras y trabajadores de defensa y permanencia en nuestras fuentes de trabajo. Así, nuestra Constitución, es una simple quimera y la realidad es un ir y venir desesperado sin ningún horizonte.

Queda claro que no es nuestro propósito conducirlos al ámbito fatídico de lo irresoluto y del irreversible fracaso, todo lo contrario, mientras esté en juego el destino de la fuente laboral, nuestro presente y futuro está en nuestras manos, sólo hay que tomarlos con la convicción y la fuerza que emerge de mujeres madres, organizándonos y asumiendo liderazgo, pues; esta claro que las oportunidades en el mercado laboral son escasas si es que la resignación y la actitud contemplativa se imponen a la acción directa por un derecho irrenunciable e innegociable

En el tema del acoso laboral, los trabajadores y trabajadoras no contamos con normativa interna que restrinja y sancione las prácticas de hostigamiento, el Reglamento Interno de Trabajo data del año 1993 y es obsoleto; la ausencia de políticas en temas laborales referidos al desempeño, cambios de funciones, ascensos y otros derechos como la seguridad ocupacional, así como la inexistencia de manuales de funciones, hacen de ECOBOL un escenario propicio para ejercer violencia psicológica a través de variadas acciones agresivas y discriminatorias que van desde grotescas manifestaciones hasta formas muy sutiles por parte de algunas autoridades

En ese ámbito caótico las organizaciones sindicales juegan un papel determinante, permitiendo objetivizar y frenar las conductas acosadoras, más aún cuando las principales carteras de las directivas

son ejercidas por mujeres; sin embargo, no se tiene evidencia de sanciones ejemplares contra los agresores.

En el análisis no pasa inadvertido el hecho de la falta de capacitación que permita identificar, visibilizar y enfrentar el acoso por medios o canales específicamente dispuestos institucionalmente; esta es una asignatura pendiente, necesaria y urgente, sobre todo si consideramos que el 70% de todo el personal a nivel nacional de la Empresa somos mujeres.

Creemos que el Boletín Informativo de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, será una herramienta eficaz para contribuir a mejorar nuestra organización y asu vez concientizar y capacitar sobre este tema tan presente en nuestra cotidianidad laboral.



ENCUENTRO NACIONAL: “DESPATRIARCALIZACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SINDICALISMO BOLIVIANO”

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas junto a la Fundación Friedrich Ebert desarrollaron el Encuentro Nacional “Despatriarcalización e igualdad de oportunidades en el sindicalismo boliviano” en la ciudad de Sucre, los días 18 y 19 de julio.

Las participantes identificaron al patriarcado como la subordinación mediante el lenguaje sexista, la discriminación, la minusvaloración y el amedrentamiento hacia las mujeres; reconocieron que el patriarcado es un sistema representado en la sociedad, la familia, las leyes/normas, las creencias, la cultura, los estereotipos y las pautas de crianza. A la vez, identificaron a la falta de oportunidades de empleo digno, la falta de oportunidades de formación sindical y los estatutos sindicales como algunos de los obstáculos para su participación sindical.

José Luis Delgado, Jaime Quispe y Juan José Guzmán,

presentaron el Plan de Equidad de género de la COB. Esta propuesta aborda la situación laboral y sindical de las mujeres, su participación en el movimiento sindical, los problemas y demandas que tienen las trabajadoras. Ésta presentación dio paso a diversas reflexiones y propuestas por parte de las participantes: “encarar la transformación como un proceso”, “transformar la mentalidad y actitud de las propias mujeres”, “operativizar el Plan de acción de Equidad de la COB en espacios orgánicos”, “visibilizar a las mujeres que que son parte de la historia del movimiento sindical boliviano”, “conciliar la base ideológica sindical con necesidad de fomentar la participación de las mujeres” y, “tener una ruta estratégica, desde la COB, para fomentar el empoderamiento de las mujeres”.

El Encuentro Nacional concluyó permitió identificar algunas pautas mínimas hacia el fortalecimiento de la participación de las mujeres en el movimiento sindical:

- En cumplimiento de la CPE, la COB debe adoptar de manera decidida la lucha contra toda forma de discriminación hacia las mujeres, en la sociedad y en particular en el ámbito laboral y sindical.
- Necesidad de seguimiento periódico de los avances logrados por parte del Comité Ejecutivo de la COB, mediante la constitución de un equipo de seguimiento y evaluación de éste Plan de Equidad de Oportunidades.
- La COB debe promover la participación activa y equitativa de las mujeres en las secretarías ejecutivas de las organizaciones sindicales del sector minero, magisterio, servicios internos, municipales, entre otras.
- De igual manera, debe promover el cumplimiento de las medidas de acción positiva en los sindicatos, garantizando que por lo menos el 50% de las representantes sean mujeres o alternativamente una representación proporcional.
- La COB debe garantizar una mayor participación de las mujeres en los programas de capacitación laboral; en este marco, debe promover que los programas de capacitación laboral de las Instituciones públicas o privadas se desarrollen sin ningún tipo de discriminación.
- La COB debe proponer e INCORPORAR en los estatutos de las organizaciones y la misma COB, artículos que regulen la participación paritaria de las mujeres, la alternancia y en su caso participación sindical proporcional a la composición de los sectores.
- La COB debe socializar su plan de acción sindical para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; en tanto este plan constituye un MANDATO.

Los compromisos entre representantes de la COB y las mujeres sindicalistas de diversos sectores laborales fueron:

- Conformación de una comisión nacional de mujeres y la COB
- Conformación de 3 subcomisiones que trabajen sobre la base del documento.
- En un ampliado nacional sindical, entregar el Plan de Acción Sindical al secretario ejecutivo de la COB
- Informar en el próximo Congreso COB acerca del trabajo que se realizara en el marco del plan.
- Si bien no se puede modificar el estatuto orgánico de la COB, un Congreso Ordinario puede decidir la incorporación de algunas disposiciones como la creación de una Comisión de Equidad de Género en la COB.
- Plantear para el próximo congreso en las diferentes organizaciones, la participación equitativa de delegados y delegadas para la elaboración de propuestas de artículos en la comisión.

SINDICALISMO PATRIARCAL DESAFIOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

Aidéé Vidal V.
Ex Secretaria de Relaciones de la CSTSB. Miembro de la RMTS B

Las mujeres sindicalistas luchan por sus derechos laborales e igualdad de condiciones en el trabajo y en los sindicatos, cuyas estructuras patriarcales asignan valores y roles a las mujeres, siguiendo la lógica de la división sexual del trabajo: trabajo productivo masculino y trabajo reproductivo femenino; el sindicalismo es un microcosmos que refleja la sociedad patriarcal y machista en la que vivimos las mujeres.

Los sindicatos “incorporan” a las mujeres para ocupar generalmente carteras de baja responsabilidad, para rellenar los espacios sindicales y “mostrar” que las mujeres están incluidas en las fórmulas electorales, esperando captar los votos de las otras mujeres. Por su parte, los motivos de las mujeres para ingresar en el movimiento sindical están referidos a la falta de representación en su problemática, cuando por ejemplo, ellas ven que no son defendidas por los sindicatos integrados mayoritariamente por varones que no logran ver la problemática laboral de las mujeres.

A pesar de tener muchas responsabilidades y cargas sociales, las mujeres ingresamos a los espacios sindicales para luchar y representar a las mujeres. En estos espacios los varones por estar acostumbrados a tratarse entre sus pares con palabras y frases machistas se sienten incómodos, piden disculpas por las frases que emiten

solo para aplacar su conciencia; esta actitud viene de la mano del reclamo muchas veces directo, de que estaríamos usurpando sus espacios. Ellos nos hacen sentir que estamos en un lugar equivocado. En este espacio sindical patriarcal las mujeres tenemos buenas ideas pero muchas veces no nos atrevemos a hablar por temor a la burla o las dudas a raíz del constante cuestionamiento a nuestra forma de pensar, de decir y de hacer; los hombres que tienen mayor experiencia sindical, piensan y dicen en todas las formas posibles, que nosotras no sabemos nada; sus aires de superioridad hacia las mujeres, son una práctica por muchas de nosotras bien conocida. Las mujeres en las reuniones y conflictos laborales tenemos que luchar para que nos escuchen porque ellos piensan que sin importar lo que digamos, al final, ellos siempre tendrán la razón.

En el sindicato las mujeres tenemos que actuar como ellos para ser escuchadas, levantar la voz, actuar enérgicamente...una forma de ser más femenina en el sindicato, es devaluada. Siempre estamos en un ambiente continuo de tensión; algunas mujeres se adaptan o se domestican, otras se neutralizan y algunas van al ataque a este sistema sindical patriarcal donde todo está diseñado de acuerdo al pensamiento masculino.



Otro de los factores que afecta el desempeño sindical de las mujeres son las responsabilidades que la sociedad nos impuso: ser las únicas y exclusivas responsables de la crianza, educación y cuidado de la familia. Este es uno de los aspectos que a las mujeres no nos deja desenvolvernos con más tiempo y libertad en el sindicato, que además tiene horarios incompatibles con esas responsabilidades: por un lado reuniones hasta altas horas de la noche por ejemplo, y al frente, la tarea de recoger a nuestros hijos del colegio o llevarlos al médico. Los compañeros no comprenden esta dinámica, posiblemente porque ellos se desligan de esta responsabilidad dejando a sus esposas o parejas, la atención de los hijos. Los compañeros llegan a sus carteras en las Federaciones o Confederaciones sin la mochila de la familia, mientras que las mujeres venimos a La Paz, con la mochila cargada de la familia. Al final de las reuniones, justo allí donde nosotras no podemos estar, los compañeros toman decisiones sin nuestra participación. Al final del día, nos sentimos culpables de esto y de lo que puede suceder en nuestras familias. El costo de la culpa y toda la responsabilidad en nuestras espaldas es muy alto y hace que muchas mujeres retrocedan en este camino, debilitando con ello, la posibilidad de forjar desde adentro, un sindicalismo más igualitario.

A pesar de estas adversidades, las mujeres avanzamos hacia los espacios de poder y decisión, escalando en las carteras de mayor responsabilidad. Estamos ahí luchando y sobreviviendo a los ataques de un sindicalismo patriarcal que no nos dará espacio solo porque somos

mujeres o porque lo pidamos, tenemos que ganarlo a fuerza de perseverancia y convicción sindical para luego transformarlo hacia uno en el que las mujeres tengamos los mismos derechos y oportunidades que los hombres. Hay que trazarse metas y objetivos individuales y colectivos, hacer de grano en grano una montaña fuerte y unida, capaz de transformar el sindicalismo para convertirlo en un espacio de participación con equidad de género.

Uno de nuestros desafíos es modificar los Estatutos Orgánicos de la COB, incluyendo la paridad y equidad de género como en la Constitución Política del Estado; incluir las secretarías de equidad de género o las comisiones de equidad de género donde las mujeres podamos capacitarnos como lideresas de un proceso de cambio sindical. Otro desafío es la unidad de las mujeres trabajadoras, para sumar, para no desmayar en el camino, para caminar juntas en un mismo propósito. Es tiempo de correr, es tiempo de tomar las carteras de poder y decisión en defensa de nuestros derechos sindicales y laborales.

Quienes hemos pasado por el sindicalismo en carteras de mayor responsabilidad, debemos reciclar estas experiencias y retroalimentar a las nuevas generaciones para mejorar y seguir con nuestros propósitos de transformar el sindicalismo machista y patriarcal hacia uno más equitativo y justo con las mujeres trabajadoras.

TRABAJADORES/AS DE LA SALUD PÚBLICA DE EL ALTO FRENTE AL ACOSO LABORAL

La Federación Sindical de Trabajadores en Salud Pública Regional “El Alto”, en coordinación con la Fundación Friedrich Eberto y la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, llevó a cabo un conversatorio sobre la problemática del “Acoso Laboral”, realizado el 1 de agosto de 2014 de 15:00 a 18:00 en las instalaciones del Banco de Sangre de la ciudad de El Alto.

Este conversatorio contó con la participación de mujeres trabajadoras de la Salud Pública de El Alto: SERES El Alto, Hospital Boliviano Holandes, Hospital Los Andes, Hospital Corea, Distritos I, II – III, IV, V – VI y Distrito VIII; hubo una asistencia del 80% de las convocadas.

Hubo dos compromisos fundamentales de la Federación:

- **Trabajar dando a conocer a las mujeres trabajadoras del sector, sus derechos laborales como una forma de hacer frente a la discriminación existente.**
- **Incluir dentro del Reglamento Interno del SEDES, disposiciones referidas al Acoso Laboral, en el marco de la PREVENCIÓN y la SENSIBILIZACIÓN tanto del Estado empleador y sus servidores y todos/as los trabajadores del sector para que este tipo de violencia no se naturalice.**

MUJERES EN LOS SINDICATOS, BAJO EL SIGNO DE LA DISCRIMINACIÓN

“BASTA DE DISCRIMINACIÓN”, “NO AL ACOSO LABORAL”, “IGUAL SALARIO POR IGUAL TRABAJO”, “EL ACOSO SEXUAL ES UN DELITO”.. carteles con reivindicaciones de esta talla fueron censurados durante la marcha conmemorativa del 1ro de Mayo de 2014. Mensajes imperialistas, anti-revolucionarios, dirían algunos representantes de las cúpulas sindicales dominadas por varones. Pero los mismos mensajes, irrumpieron nuevamente a través de representaciones teatrales interpretadas por mujeres sindicalistas reunidas en Sucre en el Encuentro Nacional “Despatriarcalización e Igualdad de Oportunidades en el Sindicalismo Boliviano”. En una especie de catarsis colectiva, delegadas de diferentes sectores laborales articuladas en la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, enrostraron a un grupo de dirigentes de la COB una realidad que la censura no puede ocultar: el ámbito sindical es un espacio de discriminación y exclusión de las mujeres, y la dirigencia fundamentalmente constituida por varones ha demostrado incapacidad para instalar en la agenda de reivindicaciones sindicales las demandas y propuestas específicas de las mujeres.

Una situación que, por supuesto, niega no sólo la realidad actual sino el importante rol que las mujeres han jugado históricamente en la primera línea de las luchas sociales del país. A nivel sindical, más de tres décadas antes de la constitución de la Central Obrera Boliviana – década de 1920- las mujeres se organizan en varios gremios a nivel nacional y dan lugar a la fundación de la Federación Obrera Femenina. Poco después de la Guerra del Chaco, en 1935, se funda el Sindicato de Culinarias y Ramas Anexas, que sería uno de los primeros en vincularse a la Federación Obrera Local (FOL), cimiento anarquista de lo que luego de la Revolución Nacional de 1952

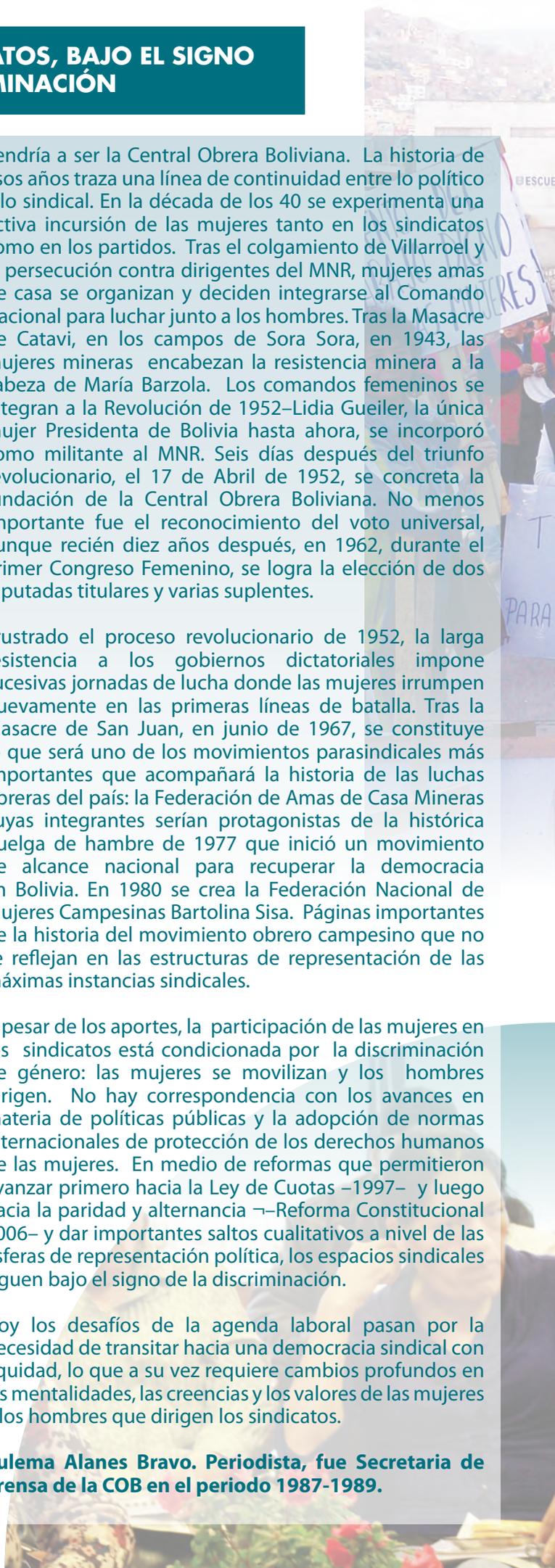
vendría a ser la Central Obrera Boliviana. La historia de esos años traza una línea de continuidad entre lo político y lo sindical. En la década de los 40 se experimenta una activa incursión de las mujeres tanto en los sindicatos como en los partidos. Tras el colgamiento de Villarroel y la persecución contra dirigentes del MNR, mujeres amas de casa se organizan y deciden integrarse al Comando Nacional para luchar junto a los hombres. Tras la Masacre de Catavi, en los campos de Sora Sora, en 1943, las mujeres mineras encabezan la resistencia minera a la cabeza de María Barzola. Los comandos femeninos se integran a la Revolución de 1952–Lidia Gueiler, la única mujer Presidenta de Bolivia hasta ahora, se incorporó como militante al MNR. Seis días después del triunfo revolucionario, el 17 de Abril de 1952, se concreta la fundación de la Central Obrera Boliviana. No menos importante fue el reconocimiento del voto universal, aunque recién diez años después, en 1962, durante el Primer Congreso Femenino, se logra la elección de dos diputadas titulares y varias suplentes.

Frustrado el proceso revolucionario de 1952, la larga resistencia a los gobiernos dictatoriales impone sucesivas jornadas de lucha donde las mujeres irrumpen nuevamente en las primeras líneas de batalla. Tras la Masacre de San Juan, en junio de 1967, se constituye lo que será uno de los movimientos parasindicales más importantes que acompañará la historia de las luchas obreras del país: la Federación de Amas de Casa Mineras cuyas integrantes serían protagonistas de la histórica huelga de hambre de 1977 que inició un movimiento de alcance nacional para recuperar la democracia en Bolivia. En 1980 se crea la Federación Nacional de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa. Páginas importantes de la historia del movimiento obrero campesino que no se reflejan en las estructuras de representación de las máximas instancias sindicales.

A pesar de los aportes, la participación de las mujeres en los sindicatos está condicionada por la discriminación de género: las mujeres se movilizan y los hombres dirigen. No hay correspondencia con los avances en materia de políticas públicas y la adopción de normas internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres. En medio de reformas que permitieron avanzar primero hacia la Ley de Cuotas –1997– y luego hacia la paridad y alternancia –Reforma Constitucional 2006– y dar importantes saltos cualitativos a nivel de las esferas de representación política, los espacios sindicales siguen bajo el signo de la discriminación.

Hoy los desafíos de la agenda laboral pasan por la necesidad de transitar hacia una democracia sindical con equidad, lo que a su vez requiere cambios profundos en las mentalidades, las creencias y los valores de las mujeres y los hombres que dirigen los sindicatos.

Zulema Alanes Bravo. Periodista, fue Secretaria de Prensa de la COB en el periodo 1987-1989.



LENGUAJE SEXISTA EN EL ESPACIO SINDICAL

Nelly Salgueiro Coromi
Ex dirigente Federación de Mercados de La Paz
RMTS B

La discriminación de personas que se manifiesta en el uso del lenguaje considerando inferior al otro sexo es un lenguaje sexista. El sexismo se da en dos sentidos: por un lado, en lo que concierne a la identidad sexual de quien habla y por otro en lo que se refiere al tratamiento discriminatorio hacia las mujeres en el discurso. En idiomas como el español, el género gramatical tiene por forma no marcada, el masculino de los sustantivos y adjetivos, de forma que el género masculino es inclusivo o incluyente del femenino marcado, que pasa a ser el género exclusivo o excluyente: "Los alumnos de esta clase" incluye a hombres y mujeres y, "las alumnas de esta clase" excluye a los varones. Por otra parte, el femenino puede tener connotaciones semánticas despectivas en español: oposición *zorro / zorra*; *hombre público / mujer pública*; *ser un gallo / ser una gallina*, o de cosificación y pasividad: *impresor / impresora*. Estas diferencias se perciben también a nivel léxico: algo es "cojonudo" si es bueno, un "coñazo" si es malo.

Tradicionalmente, el lenguaje refleja prejuicios cognitivos de la cosmovisión asumida por una sociedad; lo más corriente entre las culturas hispánicas es la minusvaloración de la mujer. El Refranero, por ejemplo, es un amplio repertorio de reflexiones misóginas que se han perpetuado: "llantos no se han de creer, de viejo, niño y mujer"; "llora como mujer, lo que no has defendido como hombre".

Las expresiones sexistas más frecuentes en nuestra sociedad boliviana se manifiestan en distintos espacios y también en el espacio sindical. En las asambleas o reuniones sindicales por ejemplo, cuando alguien habla en voz baja, suele gritársele "que hable su marido", o cuando toma la palabra una mujer, se escucha "ocúpese de cocinar" o "vaya ver a sus hijos", devaluando la forma de expresión de las mujeres o las opiniones en sí mismo; pero al otro extremo, a las mujeres de características emprendedoras, activas y osadas, suelen decirles "marimachos", "machonas", y a los hombres de carácter más comprensible o suave "maricones" "pocholos", es decir, más cercanos a las mujeres que a los hombres. Parte del lenguaje sexista en el espacio sindical es la generalización "trabajadores", "compañeros", "nosotros", que invisibilizan o excluyen sutilmente a las mujeres que también están presentes en las reuniones, asambleas o congresos y que además forman parte de la clase trabajadora activa.

Algunas compañeras dirigentes sindicales nos hablan de alas formas de lenguaje sexista que se reproducen en el mundo sindical:

"Para que queremos mujeres en el sindicato, a menos que sean viudas, solteras o divorciadas" (Norka Flores ex dirigente CONMERB)

Las mujeres y los hombres nos expresamos en masculino en todos los ámbitos, no se reconoce a la mujer por tanto "todo lo que no se nombra no existe" (Sofía Ríos ex dirigente CSTSPB)

"En el movimiento sindical se utiliza generalmente el

término "todos" y de una manera impositiva" (María Cristina Pacheco, COD – Oruro)

"Cuando les hablo de despatriarcalización me dicen que estoy en contra de la Biblia" (Beatriz Mamani CSTFB).

El lenguaje sexista se encuentra muy arraigado en nuestro medio y no se lo visibiliza como lo que es: una gran desventaja tanto para las mujeres como para las personas con preferencia sexual distinta; bloquea en los hechos el acceso a oportunidades en lo académico, político, económico y social, magnificando a un género como de primera clase y a los otros como de segunda; generando brechas salariales, negando el verdadero valor del trabajo y aporte social de las mujeres.

¿cómo transformar este lenguaje sexista?

El desafío es concienciar, socializar e incidir en el uso correcto del lenguaje; frente al abuso del masculino genérico, hay corrientes que proponen las siguientes fórmulas:

- Nombres colectivos: profesorado, en vez de los profesores, alumnado, en vez de alumnos
- Perífrasis: la persona interesada, en vez del interesado
- Construcciones metonímicas: la juventud, en vez de los jóvenes
- Desdoblamientos: Señores y señoras, niños y niñas
- Uso de barras: Sr/a
- Omisión de determinantes o empleo de determinantes sin marca de género: cada contribuyente en lugar de los contribuyentes.



TEATRO DEL OPRIMIDO CON MUJERES SINDICALISTAS ENTREVISTA CON UNA PRACTICANTE DE TdO

¿Qué puede resaltar de la experiencia de TdO con mujeres sindicalistas?

- **Un grupo sui generis**

Un grupo sui generis en su complejo cultural social y político. Haber trabajado con mujeres de todo el país, con características distintas, trabajos distintos, desinhibidas y valientes representantes de sus sectores pero reunidas por una motivación común: el sindicalismo, hace que de entrada sea una característica que resalta. Con ellas, "el proceso del TdO" moldeó su propio matiz y ritmo "entre mujeres y con mujeres"

- **La temática. *Despatriarcalización e igualdad de oportunidades en el sindicalismo boliviano.***

El hecho de que hablemos de "despatriarcalización" en nuestra Constitución no quiere decir que en la realidad social se tenga una receta mágica de aplicación, mas al contrario, es un proceso en el cual nos encontramos y debemos actuar para hacer prevalecer y visibilizar nuestros derechos como mujeres, pues en nuestras culturas la colonialidad y el patriarcado son parte del cotidiano cultural y social. El análisis del patriarcado en el contexto sindical a través del TdO fue muy fructífero, se denotó de manera clara su actual vigencia pero permitió también proyectar posibilidades de transformación.

¿Se evidencian las potencialidades del Teatro Foro en el marco de la opresión que viven las trabajadoras y sindicalistas?

Definitivamente si. El Teatro Foro es una herramienta poderosa en la que las personas logran desarrollar un espejo de su vida diaria y abren sus puertas para que otras personas puedan analizar y reflexionar en conjunto posibilidades de transformación de la realidad.

Esta naturaleza hace que en pleno el Teatro Foro sea aplicable a la realidad que viven las mujeres trabajadoras y sindicalistas, pues como vimos en el desarrollo del taller, muchas veces en nuestra sociedad sus participaciones y aportes son ignorados e invisibilizados por prejuicios de género, machismo, falta de dialogo participativo, falta de solidaridad y falta de compromiso de acción.

El Teatro Foro al ser ese espejo, nos ayuda a vernos en nuestros complejos, nuestras fortalezas y debilidades y en ese entendido las mujeres trabajadoras y sindicalistas logran ver sus fortalezas como también sus debilidades al momento de analizar la pieza teatral. Lo rico de todo este proceso es que en el Foro no solo participaron mujeres si no también algunos hombres presentes en el taller. La reflexión desde distintos ángulos multiplicó las posibilidades de acción y cambio generacional y cultural. Cuando una persona ve representado por otro o por otra su comportamiento, causa además de la extrañeza de cuestionar su realidad -que no lo hace todo el tiempo-, analizar si en verdad es "así" como se lo o la ve. Parte de esta reflexión es también la posibilidad de anticiparse o mirar con el Teatro, las consecuencias de sus decisiones y sus actuaciones. En definitiva nos muestra un potencial profundo de reflexión para futuros cambios individuales o colectivos.

¿En su rol de facilitadora de TdO esta experiencia es motivante? ¿por qué?

Del todo motivante! De hecho estoy muy agradecida de que se me haya tomado en cuenta para realizar este proceso. El porqué es muy sencillo de explicar: Mi experiencia como facilitadora no había tocado antes el campo específico de acción de las trabajadoras sindicalistas, al compartir esas pocas horas sus inquietudes, sus dolores y en la confianza de la anonimidad de sus secretos, me hizo reflexionar en lo mucho que falta trabajar por la mejora digna de la participación de las mujeres en el ámbito sindical, a que se escuchen sus voces de manera real, que se tomen en cuenta sus necesidades y decisiones de manera plena, a seguir con la labor de hormiga de identificar los aspectos que debemos cambiar para despatriarcalizarnos, entre otras cosas, claro a través del Teatro.

Falta mucho por trabajar, lo lindo: que ya se comenzó, el reto: replicarlo y trabajar en distintas sedes y grupos de sindicalistas. El fin: liberar al oprimido u oprimida y al opresor u opresora, nosotros y nosotras podemos transformar nuestra realidad!



ACOSO LABORAL Y SEXUAL CONTRA LAS TRABAJADORAS FABRILES

Reyna Menacho
Trabajadora fabril de la empresa MILLMA

1.-¿Cómo fue su primer trabajo? ¿Que significa tener un trabajo digno para usted?

Mi primer trabajo fue como vendedora de camisas en una tienda desde los 14 años; posteriormente ingrese a trabajar a los 16 años en la empresa MILLMA en la elaboración de prendas de alpaca de exportación; allí trabajé por 17 años hasta que la empresa se cerro de manera ilegal -pues no se pudo demostrar la supuesta quiebra- a raíz de las exigencias frente a la vulneración de derechos laborales: por ejemplo, frente a la jornada de trabajo que excedía en horas extras sin reconocimiento económico como establece la ley, los trabajadores exigían el cumplimiento de las 8 horas de trabajo. La empresa tomó represalias reduciendo su salario o sus bonos.

Trabajo digno para mi sería que se cumpla con la LGT, es decir, contar con un ambiente laboral adecuado para desarrollar nuestro trabajo y con un salario acorde a la actividad que una desempeña.

2.-¿Existe el acoso laboral o solo es un tema de moda?

Si existe Acoso Laboral manifestado en diferentes formas: los empresarios que exigen llevar trabajo de la empresa a su casa, recibiendo amenazas insultos y agresiones verbales por parte de la jefa de personal y producción.

3.-¿Cuál fue su experiencia al respecto?

Por el Acoso laboral, los trabajadores decidimos inicialmente conformar una mesa directiva y posteriormente formamos el primer sindicato con muchos temores a perder nuestro trabajo, luego nos afiliamos a la Federación Sindical de Trabajadores Fabriles de La Paz. Recibimos de esta organización todo el apoyo y logramos elaborar nuestro pliego petitorio. Ante esta situación los empresarios asumieron una actitud de venganza, amedrentamiento y hostigamiento, reduciendo nuestro salario y argumentando que quienes estamos en el sindicato no trabajamos; llegaron a comprar a muchos dirigentes para que desistan de la idea de mantener el sindicato y amenazaron con cerrar la fábrica.

Ante el incumplimiento de deberes con los trabajadores/as y ante la exigencia por parte del ministerio de trabajo y de las AFPS para cumplir con sus obligaciones laborales señaladas por ley, los dueños decidieron cerrar la fábrica declarándose en quiebra que como dije, nunca pudo ser demostrada.

4.-¿Qué mensaje podría dar a otras trabajadoras que son acosadas y no se atreven a denunciar?

Que no se callen, que se animen a denunciar; que no tengan miedo a las amenazas de cierre de la empresa o despido masivo. La conformación de un sindicato representa el instrumento de lucha que reivindica los derechos laborales y nos permite lograr conquistas económicas y sociales a través de los pliegos petitorios.

Con movilizaciones permanentes ante el gobierno y el Ministerio de Trabajo, se nos planteó crear una empresa social con participación del Estado y del Ministerio de Producción. Hoy continuamos con la lucha para que se logren nuestros objetivos.

MUJERES EN LOS SINDICATOS: ¿SIMPLE CONTENCIÓN DE SUEÑOS Y LUCHAS MASCULINAS O CONSTRUCCIÓN DE UNIVERSOS SUBVERSIVOS?

Entrevista a Elizabeth Peredo¹

¿Por qué y para qué participan las mujeres en el espacio sindical?

El sindicalismo es, primero que nada, un derecho; toda mujer trabajadora tiene el derecho de organizarse y a través de esa organización expresar sus reivindicaciones. Ahora evidentemente, cuando hablamos de las mujeres hay un enorme desafío ahí dentro; pese que la historia misma de los derechos laborales empezó con la rebelión de las mujeres que han sido inmoladas en las fábricas textiles en Incatel en los Estados Unidos, la misma historia nos cuenta que las mujeres normalmente tienen un papel discriminado en los sindicatos; los sindicatos se caracterizan por ser bastante machistas; esto se ha denunciado muchas veces.

Hay algunos sindicatos que son femeninos y ahí uno ve la enorme diferencia, los sindicatos de trabajadoras del hogar por ejemplo, desde sus orígenes en los años veinte y treinta del siglo pasado, cuando empezaron a organizarse los sindicatos de mujeres tenían otra mirada, tenían otras propuestas. Aquí en Bolivia han sido muy predominantes los sindicatos de trabajadores mineros, la Federación Sindical de Trabajadores Mineros ha sido uno de los pilares de la Central Obrera Boliviana, entonces este predominio hace que la presencia masculina sea mucho más fuerte. Sin embargo las mujeres se han dejado escuchar; es el caso de Domitila Chungara, del Comité de Amas de Casa Mineras, ni siquiera era trabajadora, era de un comité y ella ha brillado por su lucidez llevando justamente la visión de las mujeres.

¿La categoría "clase", explicita la situación y condición de las mujeres?

No, clase es una categoría de la sociología, de la ciencia política que está hablando de la relación de la persona con los modos de producción y con la forma de propiedad; entonces ahí está la clase burguesa, propietaria, empresarial y tienes a la clase trabajadora que incluye a mujeres, hombres, jóvenes, viejos, indígenas, no indígenas, etc. La cuestión de clase tiene que ver con si son o no propietarios de la fábrica, del yacimiento o solo de su fuerza de trabajo. Las mujeres trabajadoras aparte de esa condición de trabajadoras y su relación de clase, tienen otras características en la sociedad y es la condición de género. Género es una categoría que permite identificar y saber qué es una mujer trabajadora, que no es solo clase sino también género; la relación de género es una relación histórica construida, es una relación de poder en la que los hombres tienen mayores prerrogativas, mas acceso a los espacios públicos, mas acceso a las fuentes de trabajo, es decir para una mujer el acceso al trabajo todavía es un desafío muy importante; aunque ellas logran entrar al mercado del trabajo, sus niveles salariales siempre son menores que los de los hombres y es la condición de género la que determina estas circunstancias. Finalmente hay otra condición que es importante mencionar y es la etnicidad o la relación étnica, que está empezando, poquito a poco, a cambiar en nuestra sociedad. Ha sido muy bueno todo lo que ha pasado en esta última década en términos de lucha contra el racismo, eso está permitiendo que los sectores indígenas históricamente oprimidos, marginados y discriminados empiecen a tener un protagonismo mayor. Esto está muy visible cuando hablamos de la burguesía aymara o de la burguesía quechua que tienen plata y que pueden comprarse una cuatro por cuatro o pueden festejar los quince años de su hija mandándola a Miami, pero no es la condición de una trabajadora mujer e indígena; bajo esas tres categorías, las condiciones de opresión todavía se hacen más fuertes.

¿Con la dictadura del proletariado, se terminará la opresión de las mujeres?

No creo; la cuestión de la dictadura del proletariado responde a una teoría, a una visión, a la doctrina marxista que dice que para superar la relación histórica de clase, de discriminación, hay que tomar el poder político y que la única clase social llamada ética, moral, ideológica y objetivamente para ese cambio es la proletaria. Esto se intento en el pasado; el ejemplo más claro es la revolución soviética donde el proletariado, a través de un partido tomó el poder. Hay otros ejemplos en la historia, donde el proletariado, inclusive ha desarrollado propuestas avanzadas como el caso boliviano a través de la federación de mineros y los intelectuales, que han desarrollado la Tesis de Pulacayo, una tesis realmente de transformación, una doctrina, una propuesta para el país. En el siglo XXI, después de haber visto varias experiencias

¹Directora de la Fundación Solón. Entrevista realizada por Nelly Salgueiro.

históricas en las que sectores oprimidos, históricamente con la fuerza objetiva de que son los que mueven la sociedad, están en el poder, pero no están realmente cambiando todos los niveles de discriminación que existen, ni siquiera el esencial.

Yo no tengo la respuesta pero es un tema que tenemos que reflexionarlo muchísimo, tenemos que debatirlo, pues el ser indígena no es suficiente para ser ecologista, el ser proletario no es suficiente para transformar la sociedad donde hay múltiples formas de discriminación; existe una combinación de varios niveles de opresión: de género, de clase, de etnicidad, de edad y otras más que tienen como precondition el poder y lo que no se ha reflexionado es qué pasa con el poder. En lo personal, he visto con gente muy cercana, que por su compromiso político pasó a ser parte del gobierno y a ser autoridad; realmente he visto lo dramático de su transformación personal; la pérdida total de su conexión con la tierra y el surgimiento de la "omnipotencia", el abuso, la prepotencia, el creerse dios, el creerse imprescindible, el creerse que todo puede ser resuelto con una orden. Todo eso es parte de una transformación social, no es solamente una estructura económica o la estructura de clase, es también una transformación social porque cuando hablamos de transformar la sociedad, estamos hablando de sus niveles de conciencia superior que combinan estos elementos.

Proletarias dentro el proletariado: ¿las mujeres deben organizarse dentro de los sindicatos?

Depende mucho de la circunstancia, del contexto del país, los empresarios, pueden promover la organización de las mujeres dentro los sindicatos para quebrar un sindicato, entonces no es un principio, es una cuestión que hay que analizar y que no necesariamente puede traducirse a una organización. He visto casos de acoso sexual o violación a trabajadora protagonizada por un compañero del sindicato, ¿que corresponde? tienes que organizarte y tienes que demandar, interpelar, parar esa situación. Hay prácticas y valores que los compañeros tienen en la cabeza que se necesita transformar y para ello tienes que generar distintos niveles de reflexión con las compañeras, desarrollar estrategias y tratar de cambiar esa situación para que los sindicatos incorporen la visión de las mujeres, la mirada y protagonismo de mujeres. No es una regla que las mujeres se organicen dentro de los sindicatos, depende mucho del contexto y ahí si el principio es la unidad, si yo creo que la unidad es importante.



LA TESIS DE PULACAYO Y PARTICIPACION SINDICAL DE LAS MUJERES

Erlina Ibañez
Secretaria de Conflictos FENTA

¿Cuáles son las bases del sindicalismo boliviano?

La Central Obrera Boliviana – COB, desde su fundación, se estructuró no solo como frente único de la clase obrera sino como alianza de aquellos con los sectores más vastos y empobrecidos de la clase media y los campesinos, bajo la dirección del proletariado. La COB constituye la más importante realización y experiencia de todos los trabajadores, independientemente de su filiación ideológica, religiosa, regional u otro origen, en el campo organizativo e ideológico. De ahí se puede afirmar que las bases de la COB son todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tienen relación obrero/patronal y todos sus aliados naturales; en resumen todo ciudadano(a) boliviano que se agrupa a través de sindicatos, federaciones, confederaciones y otros grupos de ciudadanos que se agrupan para defender sus derechos y los de los demás.

La COB está organizada sobre la base del proletariado, el campesinado, las clases medias y las organizaciones populares que son las bases del sindicalismo boliviano.

¿La esposa del obrero es una obrera? ¿pertenece a la misma clase? O está subordinada al obrero?, ¿la categoría "clase". Explicita la situación de opresión de las mujeres?.

Sobre estos pensamientos de Lenin podemos indicar que de hecho la esposa del obrero es obrera del hogar y está subordinada a la economía del esposo; mientras no se libere de la opresión de la economía del esposo no habrá "libertad" verdadera, ni mientras no se libere económicamente y existan privilegios para los hombres. La Tesis de Pulacayo y posteriores documentos de la COB, propugnan el socialismo que liberaría a la mujer convirtiéndola en una verdadera obrera que vende su fuerza de trabajo en iguales condiciones que un varón.

¿Con la dictadura del proletariado ¿se terminara esta opresión?

Previamente se debe indicar que la *Dictadura del proletariado*, es decir, la organización de la vanguardia de los **oprimidos(a)** en clase dominante para enfrentar a los opresores, no puede conducir tan solo al simple hecho de ensanchar los espacios democráticos de género; la dictadura del proletariado implica una serie de restricciones opuestas a la libertad de los opresores, de los explotadores, de los capitalistas. Para liberar de la opresión asalariada (económica) hay que conquistar cada uno de los espacios en poder de los opresores, con la lucha consecuente y continua, ganando estos espacios con su actividad al interior de las bases y no como concesión gratuita de un decreto.

¿Organizarse como mujeres al interior del movimiento sindical es un acto burgués que quiere dividir al sindicalismo?

Ahí están las esposas de los mineros, consideradas al interior de los sindicatos como parte de ellos y en momentos difíciles ponían el pecho por su organización sindical; si no, de dónde viene el *nombre de campos de María Barzola* y más actual en de las amas de casa de Catavi y Siglo XX, de donde salen las ocho mujeres mineras que derrotan la dictadura de Banzer.

Del mismo modo las Bartolinas conquistan su espacio inclusive en el seno de la COB, donde son reconocidas independientemente de la CSUTCB con propia representación después del VII Congreso.

Las mujeres fabriles que en muchas fábricas como la SAID y otras más pequeñas tenían alta presencia; ellas se agrupaban al principio para defender la igualdad de salario con los varones y luego comparten la defensa de sus derechos haciendo vida orgánica en sus sindicatos. Los periodos de la época del 52 muestran ya su participación militante que no condice en nada con el de pequeño burguesas que utilizaba la derecha y los opresores.

Las clases medias universitarias tenían terror de unirse a los movimientos estudiantiles, inclusive estudiar carreras de "hombres"; a partir de la Revolución Cubana empiezan a germinar movimientos con integración incluso mayoritaria de mujeres siguiendo el ejemplo de mujeres revolucionarias cubanas como Aidé Santamaría y otras. Estas estudiantes sufrieron por doble partida pues eran criticadas por unos y otros, tildadas de pequeñas burguesas o locas.

La opresión de las mujeres: ¿un tema para la agenda sindical?

La opresión en cualquiera de sus formas no solo es un tema de la agenda sindical y también del Estado. Las trabajadoras oprimidas no deben esperar la dadiva del Estado o las leyes, debe ganarse su espacio con su lucha en torno a sus organismos naturales. En la actual situación en el país ya se ven estos logros, no otra cosa dice la presencia de obreras en toda actividad económica, solo falta su participación no por decreto ni resolución de congresos o ampliados en la dirección sindical. Empezando por lograr la reivindicación de "**a igual trabajo igual remuneración**".

El estatuto de la COB señala que el Secretario Ejecutivo debe ser siempre un minero; por ser de una clase "vanguardia" pero no por cuestión de genero. ¿será que algún momento de la Historia tengamos una **SECRETARIA EJECUTIVA?**

Desafíos para los sindicatos y para las mujeres sindicalistas

"UNA DE LAS TAREAS MAS IMPORTANTES DE LOS SINDICATOS ES LA DEFENSA, EN TODOS LOS ASPECTOS Y POR TODOS LOS MEDIOS, DE LOS INTERESES DE CLASE DEL PROLETARIADO EN SU LUCHA CONTRA EL CAPITAL"

(Lenin)



PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES: MUJERES SINDICALISTAS CANDIDATAS

Norka I. Flores Rámos
Ex Dirigente Nacional CONMERB
Comité de Responsables de la RMTS B

La relación de las mujeres con el poder y política es uno de los aspectos que ha logrado mayor posicionamiento en todos los ámbitos donde hacen presencia los movimientos de las mujeres; se reconocen avances pero sin embargo en la realidad se considera todavía “colaboracionistas con el patriarcado” a las compañeras que asumen cargos de poder de los gobiernos. Sin transformaciones en los espacios de poder las demandas de las mujeres no serán comprendidas y menos proyectadas, pero a su vez, tales transformaciones no se darán si los movimientos de mujeres no las piensan, las proponen e inciden en su concreción.

Las cinco fuerzas políticas habilitadas para las elecciones generales de octubre, **inscribieron en total 753 mujeres** como **candidatas** para ocupar un cargo en la Asamblea Legislativa Plurinacional, de ellas, **382 son candidatas titulares, lo que representa el 52 por ciento de las postulaciones titulares. Tres de las cinco fuerzas políticas han postulado a mujeres a la Vicepresidencia:** el Partido Demócrata Cristiano (PDC) con Tomasa Yarhui; el Movimiento Sin Miedo (MSM) con Adriana Gil y el Partido Verde de Bolivia (PVB) con Margot Soria.

En cuanto a las listas de candidatas al Senado, Unidad Demócrata (**UD**) **encabezó sus listas con mujeres en cinco departamentos**, mientras que el Movimiento Al Socialismo (MAS) en ninguno. En las listas de diputados plurinacionales, en **Santa Cruz, Chuquisaca, Beni y Cochabamba**, todas las fuerzas políticas encabezaron sus **candidaturas con mujeres**. En las circunscripciones especiales **indígenas, nueve mujeres se presentaron como candidatas titulares**. El 56 por ciento de las candidaturas supranacionales elegibles por primera vez, son mujeres.

Como podemos ver los comicios presidenciales de octubre además de caracterizarse por ser los primeros en la historia electoral con una participación mínima de partidos, pasará a la historia por registrarse un alto índice de candidatas mujeres.

Ninguno de los Planes de Gobierno de las cinco fuerzas políticas tiene perspectiva de género; a alguno reconoce su legalidad en la CPE mas no dice qué política pública implementara para frenar tantos problemas que sufrimos las mujeres principalmente en el mundo del trabajo, no solo la precariedad, las violencias, discriminaciones, también las

mismas oportunidades arrebatadas por el sistema patriarcal. Una cultura política en proceso de despatriarcalización debe empezar por profundizar el proceso revolucionario de apertura a la equidad de género.

Significando esta tarea un reto mas para nuestras candidatas sindicalistas, recordarles siempre que la conciencia de género deberá estar presente en todas sus acciones.

Hay candidatas mujeres sindicalistas principalmente a raíz del acuerdo entre la COB y el Gobierno. Carmen Dominguez y Ana Isabel Fuentes, son dos mujeres sindicalistas que postulan en las listas de candidatas de MAS IPSP. Por la cercanía física con Ana Isabel, la Red ha podido construir en varios espacios de diálogo, una agenda común con varios temas que esperamos puedan ser impulsados desde la Asamblea Plurinacional. Entre los temas clave planteados por la Red están: La creación de guarderías suyo funcionamiento y horarios coincidan con las necesidades y tiempos de las trabajadoras y trabajadores; el fomento del trabajo digno para las mujeres; la prevención y lucha contra el Acoso Laboral; la incidencia social hacia una real democratización de las responsabilidades del hogar; etc. En una perspectiva más general, el desafío para la Red ha sido entregar sus propuestas a los candidatos y candidatas.

Otro desafío por nosotras asumido en el proceso previo a las elecciones, ha sido participar en los espacios con candidatos y candidatas, haciendo un análisis reflexivo para alcanzar una verdadera democracia asumiendo el papel de actrices críticas que promueven el feminismo como un paradigma emancipatorio, destacando las coincidencias que se dan entre las reivindicaciones de clase y las de género para la igualdad entre hombres y mujeres.

Las mujeres de la Red debemos liderar con empeño la lucha por las transformaciones sociales que se requieren tanto en los ámbitos estatal, gubernamental, social y cultural, como en el de la vida sindical y profesional para que la política sea un ejercicio favorable en las mujeres. La articulación con las candidatas y en especial con las candidatas sindicalistas, en una alianza estratégica para el seguimiento de nuestros propósitos comunes, en uno de nuestros principales retos.

Solo unidas podremos avanzar y así lograr alcanzar una verdadera justicia social.

EL ACOSO LABORAL NO ES UN TEMA DE MODA

Ana Hoyos
Sindicato SEDECA Tarija

Mi primera experiencia laboral fue en ONANFA, una institución encargada de brindar ayuda a todos los menores que estuvieran atravesando diferentes problemas como quedarse en orfandad o haber cometido algún tipo de falta o delito. Dentro de esta Institución desempeñaba la función de Secretaria del Tribunal del Menor donde pude apreciar todas las grandes necesidades que tenían estos niños y las falencias que tenía el sistema para proteger a los mismos

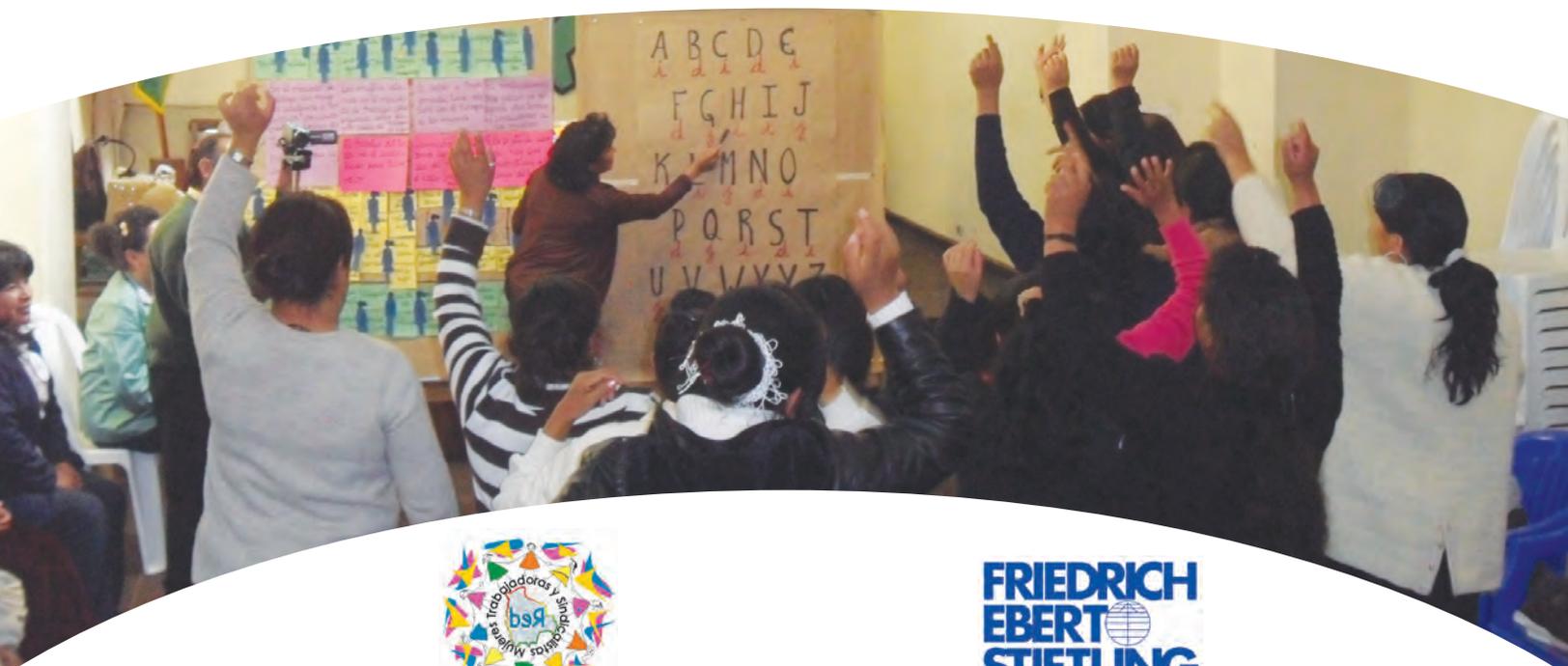
Como trabajadora, pienso que un trabajo digno te da la oportunidad de desempeñar tus funciones sin ningún tipo de presión, te permite sobresalir por tus méritos y habilidades; donde te pagan un salario justo. Un trabajo digno es aquel en el que puedes ser tú misma porque no te prejuzgan por tus creencias o por tu forma de vestir sino que lo que vale y se evalúa es el trabajo que realizas.

Por ejemplo, trabajo digno es aquel donde no hay acoso laboral que lamentablemente si existe dentro de la Función Pública donde la mayoría de las víctimas son mujeres. Mi experiencia con esta problemática ha sido muy dura. Actualmente soy parte del Sindicato del Servicio Departamental de Caminos; dentro de mi actuación como dirigente, presenté varias denuncias de maltrato contra las trabajadoras de mi sector, que son mujeres muy humildes y no conocen sus derechos laborales. Yo ingresé en una huelga de hambre para defender a estas mujeres, para defender sus fuentes laborales. Después de esta medida, fui

arremetida por parte de la patronal que me relevó de todas mis funciones de trabajo; el jefe de personal llegó incluso a prohibir a mis compañeros de trabajo que hablen conmigo y muchas veces llegó a agredirme de forma verbal, dañando mi dignidad como dirigente, como trabajadora y como mujer.

Como conocía mis derechos, presente una denuncia ante el Ministerio de Trabajo pero en lugar de encontrar allí un apoyo, los funcionarios más bien querían desalentarme, atemorizarme sobre algunos de los efectos de mi denuncia; ellos me recomendaron desistir de la denuncia de Acoso Laboral y Discriminación hacia mi persona. Pese a esto, con el apoyo de mis compañeros del Sindicato y la Representación de la Central Obrera Departamental de Tarija, logre recuperar todos mis derechos, se me restituyeron las funciones y sobre todo recupere mi dignidad como trabajadora sentando un precedente respecto de que los derechos como mujer y trabajadora no pueden ser violentados por ningún funcionario por mas jerarquía que tenga.

Lo importante en el caso de Acoso Laboral es no callarse; toda mujer que sufran algún tipo de acoso tienen que animarse a presentar su denuncia ya que sus derechos están por sobre todo y como tales deben ser respetados. El silencio solo fomenta a que esta clase de abuso crezca con la complicidad incluso de los compañeros.



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

CELULARES:
76745404 - 71505087 - 72593911
EMAIL: REDMUJERES55@HOTMAIL.COM

ESTA PUBLICACIÓN HA SIDO POSIBLE
GRACIAS AL APOYO DE LA
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT