Documento Político de las Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia

“Sin igualdad no hay justicia social”

Diciembre, 2016

INDICE

No	Contenido	Página
1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ANTECEDENTES	5
3.	REFERENTES CONCEPTUALES	6
3.1.	Género	6
3.2.	Despatriarcalización	7
4.	SITUACION DE LAS MUJERES	8
4.1.	Ámbito político, social y económico • Participación Política • Violencia • Educación • Salud • Economía • Empleo	8
4.2.	Ámbito sindical • Estructura del movimiento sindical boliviano • Exclusión • Autoexclusión condicionada • Conciencia de clase/ género	12
5.	NUESTRA PROPUESTA DE TRABAJO COMO RED DE MUJERES TRABAJADORAS SINDICALISTAS DE BOLIVIA	15
5.1.	Objetivos, nuestro horizonte	15
5.2.	Líneas estratégicas de trabajo: nuestra plataforma política	15
5.3.	Acciones por línea estratégica: nuestra agenda	17

La Red de Mujeres Trabajadoras Sindicalistas de Bolivia - RMTSB, pone a consideración este documento político, como una herramienta de trabajo, para ser utilizado, enriquecido y aplicado en la reflexión y práctica sindical de las mujeres. El mismo fue construido recuperando la experiencia y los discursos de las mujeres, expresados en diferentes espacios de debate y realizados durante muchos años de trabajo. A esas mujeres, actoras de estos procesos de construcción de y desde un "nosotras", agradecemos infinitamente por sus aportes, sin los cuales este instrumento no hubiese sido posible.

"Lograr la igualdad real entre el hombre y la mujer dentro de la familia es un problema arduo. Todos nuestros hábitos domésticos deberán ser revolucionados antes de que puedan suceder. Y, sin embargo, es obvio que si no hay verdadera igualdad entre marido y mujer en la familia, tanto en lo cotidiano como en sus condiciones de vida, no podremos hablar seriamente de su igualdad en el trabajo, en la sociedad o incluso en la política." (Trotsky, 1920)

1. INTRODUCCIÓN

La Lucha de las mujeres por una sociedad con justicia e igualdad, registra en su larga y rica historia, ejemplos notables de mujeres que dieron su valor, sacrificio y entrega, tanto en el contexto internacional como en nuestro país.

Este movimiento político de reivindicaciones surgió a mitad del siglo XVIII, cuando las mujeres incursionaron en la vida política, económica y social de sus países y comenzaron a expresarse las desigualdades en el ejercicio de sus derechos en general y, de sus derechos laborales en específico, por ejemplo, los menores salarios de las mujeres por el mismo trabajo realizado por los hombres.

La condición de madre, responsable de las tareas del hogar y de obrera, hizo aún más difícil su condición de discriminación, y fue durante el siglo XIX, que se cuestionó con más fuerza esta situación. Se plantearon respuestas que fueron desarrollándose en el tiempo; se comenzó a debatir y reflexionar, por ejemplo, sobre si las mujeres debían trabajar por una remuneración económica; sobre su capacidad de cumplir con funciones del trabajo asalariado y funciones maternales – familiares, respecto de la afinidad entre el trabajo remunerado y su condición de mujer, e incluso acerca de qué tipo de trabajo era apto o no para ellas.

Las mujeres que se encontraban en situaciones adversas, fueron abriéndose camino en la lucha por sus derechos de forma paralela a su proceso de incorporación al trabajo remunerado; esto ocurrió a partir de la primera guerra mundial, donde tuvieron que sustituir masivamente a los hombres en los trabajos fuera de sus casas.

Las acciones por los derechos democráticos y laborales de las mujeres, tuvo iconos importantes como la alemana Clara Zetkin, considerada baluarte de la lucha obrera femenina por los derechos básicos de las mujeres, que además fundó la Internacional Socialista de Mujeres, impulsando el año 1910, la declaración del 8 de marzo como "Día Internacional de la Mujer Trabajadora". El logro de la reivindicación por el derecho al sufragio universal femenino, el año 1931 en España, tuvo en Clara Campoamor, feminista española, creadora de la "Unión Republicana Femenina", una de sus altas exponentes.

En Latinoamérica, el proceso de emancipación significó el final de la sociedad colonial, del sometimiento de los criollos y de la sociedad de castas con privilegios. Durante las luchas por la independencia, las mujeres tuvieron una participación activa y relevante; sin embargo, permanecen olvidadas en los relatos de la historia oficial.

Sin duda, Bolivia también fue cuna de mujeres excepcionales que aportaron con sus acciones a la historia del país, que tiene en sus episodios a mujeres valientes y decididas, como Juana Azurduy de Padilla, artífice y tejedora del proceso de la independencia; las Heroínas de la Coronilla lideradas por Manuela Gandarillas que se enfrentaron con integridad y buena organización al ejercito de Goyeneche.

En nuestra historia contemporánea, están presentes mujeres que promovieron y lucharon por el respeto a los derechos humanos como Ana María Romero; en la recuperación de la democracia, tras procesos duros de dictadura encontramos a las amas de casa del distrito minero de Siglo XX, organizadas en un Comité presidido por Wilma de Garret y posteriormente por Domitila Barrios de Chungara.

Actualmente, la lucha por los derechos de las mujeres sigue vigente y no ha concluido. Aún existen mujeres en situación de discriminación, violencia y exclusión en los diferentes campos de la vida política, social y económica del país; situación que nos motiva a continuar por el sendero trazado por mujeres valientes y a construir este documento político como una herramienta y aporte a nuestra lucha por lograr un mundo más justo y de cumplimiento de derechos para mujeres y hombres.

2. ANTECEDENTES

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia – RMTSB, tiene sus primeros antecedentes aproximadamente el año 2000, y ya con el nombre de Red a partir del 2003, año en el que la necesidad de articularse para el análisis de los roles y problemas laborales de las mujeres en la sociedad, en el mundo del trabajo y en su participación al interior de los sindicatos, se hace más evidente en los espacios de debate generados. En sus inicios, la Red convocó a más de 300 mujeres de diversos sectores laborales de los nueve departamentos del país; hoy, un núcleo de aproximadamente 45 trabajadoras activistas de la Red, son convocadas por un Comité de Responsables.

La Red tiene como función la articulación de las trabajadoras asalariadas y no asalariadas a nivel nacional, con el objetivo de debatir y construir propuestas sobre temáticas referidas al trabajo de las mujeres y a su situación en los sindicatos y fuera de ellos. La reflexión y la búsqueda de respuestas a problemas como la discriminación y la desigualdad salarial, el acoso laboral y sexual, la explotación en cargas horarias y jornadas laborales intensivas y extensas, el desconocimiento de la ley sobre derechos laborales como el acceso a beneficios sociales y la protección a la maternidad, fueron el contexto en el que germina y se potencia nuestra Red.

Asimismo, el desafío de la Red es la construcción de un proyecto político de las mujeres trabajadoras y sindicalistas, que promueva la construcción de una sociedad justa. Ello implica asumir retos importantes como la construcción de sujetas políticas mujeres, no sólo conociendo sus derechos sino posicionándose hacia su ejercicio. La Red pone el foco a su compromiso con la construcción de identidad de género de las trabajadoras, que pasa por la reconstrucción de la identidad de mujeres, siendo a la vez conscientes de que son parte de un colectivo inferiorizado estructuralmente.

En el marco del proyecto político como mujeres trabajadoras y sindicalistas, es preciso identificar los intereses prácticos y los estratégicos. Por un lado se encuentran los intereses prácticos de satisfacción de necesidades en el espacio productivo como el logro de empleos dignos y amigables con el medio ambiente. Por otro lado, los intereses estratégicos relacionados a la democratización del espacio sindical a través de diferentes mecanismos como la creación de Secretarías Sindicales de Equidad de Género o de las Mujeres, o sus equivalentes, al interior de las estructuras dirigenciales en los sindicatos o la transformación del lenguaje sexista, la promoción de la participación sindical de las trabajadoras, etc. Otro interés estratégico a considerar, es el de la democratización de roles en el espacio reproductivo o de trabajo del hogar, para lograr el desarrollo de las mujeres y su participación en condiciones de igualdad. Ambos intereses están ligados a la

construcción de la identidad colectiva de las mujeres, la construcción de un "NOSOTRAS".

La RMTSB, a través de un proceso participativo de debate y análisis sobre formas más efectivas de incidencia y posicionamiento de sus demandas a corto y largo plazo, desarrolla un trabajo permanente desde el núcleo sindical de cada organización, impulsando y estimulando iniciativas de actuación sobre la participación y presencia de las mujeres en el movimiento sindical boliviano.

Las mujeres trabajadoras y sindicalistas organizadas en la Red, impulsamos el avance en nuestra participación y representación activa en el movimiento sindical boliviano; además reivindicamos demandas frente a temas y problemas en el mundo del trabajo; también participamos plenamente en la dimensión social de la lucha laboral, reconociendo que aún falta mucho camino por recorrer hacia el logro de una verdadera igualdad de oportunidades en el mundo sindical.

En la consideración y análisis sobre la inserción laboral de las mujeres en Bolivia, evidenciamos la ausencia de mujeres en los órganos de decisión dirigencial o participación activa en el movimiento sindical, debido a la falta de oportunidades y/o por la sobrecarga de trabajo en el hogar. Esta situación tiene sus raíces en la construcción social que se reproduce de generación en generación y que pone a las mujeres en situación de desventaja laboral y sindical respecto al género masculino. Por esta razón la Red busca avanzar en dos dimensiones:

- por un lado, se trata de visibilizar a las trabajadoras con mayor presencia y representación en el movimiento sindical boliviano y,
- por otro, busca transgredir y transformar estructuras, constructos sociales y sindicales que fijan un orden establecido en el que las mujeres somos consideradas, cuando no objetos, sujetas de segunda clase en una sociedad patriarcal.

En este contexto, incorporamos en nuestra lucha el enfoque de la despatriarcalización como un camino para lograr trabajo digno para las mujeres y participación sindical plena al interior de los sindicatos.

3. REFERENTES CONCEPTUALES

Como parte del documento político incorporamos algunos conceptos que nos servirán para el análisis y la búsqueda de alternativas. Entre ellos tenemos la categoría de género y la despatriarcalización. Estos conceptos articulados y utilizados de manera transversal en toda nuestra propuesta, nos permitirán entender, revelar y proponer acciones para dar respuesta o transformar las desventajas, desigualdades y exclusiones que vivimos las mujeres en general y las trabajadoras sindicalistas en particular.

3.1. Genero

"Es un conjunto de características sociales y culturales de lo femenino y lo masculino. Trata de comportamientos, valores, actitudes y sentimientos que la sociedad considera como propios de los hombres o de las mujeres." (IIDH 2004: 74). Esta construcción social, en la mayoría de las culturas, es inequitativa y desigual para un género frente a otro, de

ahí que se dice que el género es el instrumento que evidencia la desigualdad social de una diferencia sexual. (Lamas Marta 2005)[1]

A través del género la sociedad asigna los roles, características y comportamientos a hombres y mujeres considerados como apropiados para cada uno. Género no es lo mismo que sexo, el segundo es una condición y característica biológica, sobre la que se construye y justifica el género, y como consecuencia, las diferencias y discriminaciones que de ello se derivan. Lo femenino históricamente ha sido construido en oposición a lo masculino; eso se reproduce cotidianamente a través de expresiones como "las mujeres son emocionales, los hombres racionales", "la mujer es para la casa, el hombre para la plaza y el trabajo" o "ellas débiles y ellos fuertes". Lo femenino es ligado a ser abnegada, sumisa y sacrificada, mientras que los hombres y los niños tienen gran libertad y van desarrollando su autoestima y capacidades de desenvolvimiento en el ámbito público.

El sistema patriarcal, como estructura social y política de dominación masculina en desvalorización de todo lo que involucra lo femenino, se sustenta y enraíza en estas diferencias y comportamientos construidos pero que pueden ser deconstruidos como un camino para cambiar la situación de las mujeres, que desde la época de la revolución industrial "fueron consideradas y tratadas como menores de edad o como niñas" políticamente incapaces, únicamente encargadas del cuidado de los hijos e hijas y de las tareas domésticas.

3.2. Despatriarcalización

La despatriarcalización puede entenderse como un principio y enfoque que permite "…la identificación de los ejes de la dominación y subordinación de las mujeres, en el entendido que el sistema patriarcal colonial se sostiene en la naturalización de la dominación y las desigualdades entre hombres y mujeres, así como en la división sexual jerarquizada del trabajo, en el que el trabajo doméstico es subvalorado. En este sentido, los procesos de descolonización y despatriarcalización están orientados al desmontaje de la estructura ideológica, política, económica y cultural que sostienen y reproducen la desigualdad social, la discriminación, opresión y subordinación de género y generacional". [2]

Esta concepción implica que una transformación en la vida de las mujeres, logrando su visibilización e incorporación en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica, requiere cuestionar y eliminar las opresiones de género, con sus patrones culturales discriminatorios y avanzar hacia el reconocimiento y valoración de la función de reproducción y del trabajo doméstico o del que se realiza en los hogares. La necesidad de lograr la valoración de las tareas del hogar, no implica dejar de lado la lucha por la democratización de este trabajo.

En este marco, creemos que desde las normativas y políticas públicas, impulsadas por las organizaciones de la sociedad civil y materializadas por el Estado, se tendrá que trabajar y aportar en la transformación del sistema patriarcal que mantiene en condiciones de

[1] Viceministerio de igualdad de oportunidades, SIPPASE, Modelo integrado de actuación frente a la violencia en razón de género" 2005, pg 10

[2] Idem, pg 14

subordinación y exclusión a diferentes actores sociales de la población, entre ellos las mujeres.

4. SITUACIÓN Y CONDICIÓN DE LAS MUJERES

A lo largo de la historia, el movimiento organizado de las mujeres logró avances significativos, incorporando la exigencia de sus derechos en la agenda política. No obstante, la situación de las mujeres continúa registrando datos desfavorables, mostrando que se mantiene su desvalorización y exclusión, causadas por los constructos del sistema patriarcal. Esta realidad se agudiza y agrava cuando las mujeres son indígenas, afro descendientes, discapacitadas o tienen otra característica –anciana- que ocasiona discriminación en nuestra sociedad.

A continuación y a manera de diagnóstico, haremos referencia a la situación que viven las mujeres en diferentes ámbitos.

4.1. Ámbitos político, social y económico

Participación política

Bolivia es, sin duda, uno de los países que más avanzó en el marco normativo a favor del ejercicio de la participación política de las mujeres, por ello se encuentra a la vanguardia de la paridad de género en América Latina junto a Ecuador, México, Costa Rica y Nicaragua, según un estudio realizado por ONU Mujeres.

Un ejemplo de avance en el ejercicio del derecho a la participación política equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres[3], se observa en la composición de la actual Asamblea Legislativa Plurinacional. Resultado de las elecciones generales de 2014, se evidencia la presencia de 79 mujeres y 80 hombres en la Asamblea Legislativa, 63 mujeres y 60 hombres en la cámara de diputados y 17 mujeres y 19 hombres en la cámara de senadores. En consecuencia, la participación de las mujeres en el escenario legislativo evolucionó en los últimos 30 años, del 1% en 1982 al 48% en 2014.

Sin embargo, la promesa de igualdad aún no se cumple en otros espacios; tal el caso de los Gobiernos Autónomos Municipales, donde suman 29 alcaldesas frente a 310 alcaldes luego de las elecciones Municipales del 2015[4].

La presencia de las mujeres en los espacios de decisión, hoy, está aún marcada por su invisibilización, tanto de parte de sus pares como de los medios de comunicación y, sobre todo, por las diversas formas de violencia y acoso, que si bien en el país están tipificadas como delitos, todavía persisten en la escena política.

A modo de conclusión podemos decir que la participación paritaria es un avance pero no garantiza la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ejercicio de sus derechos; deben resolverse problemas y carencias como el limitado acceso a la preparación de las mujeres electas para participar en los debates y para la formulación de leyes y políticas públicas.

---

[3] Artículo 26 de la CPE de Bolivia

[4] Página Siete 09/04/2015: ¿Cuál paridad? Bolivia tendrá 310 alcaldes y solo 29 alcaldesas. http://www.paginasiete.bo/nacional/2015/4/9/cual-paridad-bolivia-tendra-alcaldes-solo-alcaldesas-52861.html

Violencia

La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos con importantes ramificaciones para la salud pública y para el desarrollo económico y social de los países. En el informe *"Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer" de 2013, la Organización Mundial de la Salud (OMS)* estima que 36% de las mujeres de América han sufrido violencia de pareja (física o sexual) o violencia sexual perpetrada por otras personas.

En el mundo, los hombres tienen mayores probabilidades de sufrir violencia en el contexto de conflictos armados y actividades delictivas, mientras que las mujeres tienen mayores probabilidades de sufrir violencia y lesiones provocadas en sus espacios cotidianos, perpetrados por personas cercanas, como esposos y compañeros. Las consecuencias de esa violencia pueden ser duraderas y de amplio alcance, como lesiones, enfermedades y en algunos casos hasta la muerte[5].

En Bolivia el índice de violencia contra las mujeres es muy elevado, 7 de cada 10 mujeres han sufrido algún tipo de violencia[6] (física, sicológica, sexual); la mayoría de los casos denunciados ocurren en el ámbito familiar. Al no existir protección efectiva de las víctimas de violencia por parte del Estado y la sociedad, muchas veces los ataques contra ellas llegan al extremo del feminicidio. De las denuncias sobre violencia contra las mujeres, sólo entre el 0.04 al 1% cuentan con una sentencia ejecutoriada, lo que refleja la severa crisis de la administración de justicia lo cual perpetúa la impunidad.

Cada tres días muere una mujer por el hecho de ser mujer. Contar con un marco legal como la Ley 348 "Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia" y la propia Constitución Política del Estado, que garantiza una vida libre de violencia, no es suficiente para frenar este flagelo.

Educación

La equidad de género en la educación es una de las prioridades tanto de Convenios y Acuerdos Internacionales[7] y de las políticas nacionales. Los progresos han sido importantes, sobre todo para cerrar las brechas de género en el ciclo primario, con indicadores que reportan avances favorables en secundaria y educación superior. Las asimetrías se mantienen y toman magnitudes distintas si se toman en cuenta variables de lugar (rural y urbano), etnia, clase social, región, generacionales, situación de la pobreza y los propios ciclos de vida.

---

[5] *Foreign Affairs Latinoamérica*, Vol. 14: Núm. 1, pp. 41-48. Disponible en: www.fal.itam.mx

[6] Amupei: Por el derecho de una vida libre de violencia, La Paz 2013, pág.6.

[7] Los Objetivos del Milenio, en el objetivo 3 señala: Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer; y la meta 3 de este objetivo plantea: Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015. Asimismo, la UNESCO en Educación para Todos, en el objetivo 5 establece: suprimir las disparidades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria de aquí al año 2005 y lograr antes del año 2015 la igualdad entre los géneros en relación con la educación, en particular garantizando a las jóvenes un acceso pleno y equitativo a una educación básica de buena calidad, así como un buen rendimiento.

A pesar de los avances, de acuerdo a la información obtenida, la desigualdad de género en la educación persiste y se expresa en varias dimensiones[8]. Las mujeres, en términos de acceso a la educación, enfrentan una situación de desventaja frente a los hombres; tienen menos oportunidades de desarrollo personal y profesional por las responsabilidades que asumen en la casa, e incluso se ven obligadas a abandonar sus estudios en caso de embarazo.

Observando los años promedio de estudio en mayores de 19 años, el año 2007 se identifica que los hombres gozan de más educación: hombres estudian 9,6 años en promedio, mientras que las mujeres solo van al colegio 7,8 años, siendo peor en el área rural.[9] Aunque esta brecha se está cerrando, hay una diferencia en la calidad del estudio según sexo. Existe una división de carreras por género; los hombres estudian profesiones con mayores oportunidades laborales y prestigio y, por tanto, mayores ingresos.

Salud

Bolivia cuenta con uno de los índices más altos de mortalidad materna en la región; 140 muertas por cada 100.000 nacidos vivos en 2011, que equivale a decir, más de 600 mujeres por año.[10] Especialmente en el área rural, el embarazo es peligroso e implica un riesgo de muerte. Los abortos inseguros siguen siendo una de las causas de mortalidad materna (9% datos oficiales, y hasta 17% estudios desde la sociedad civil[11])

Este problema está ligado al restringido ejercicio de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Aunque el Artículo 66 de la CPE establece su ejercicio, la realidad es distinta: pocas mujeres pueden decidir, libres de presión social, si quieren tener hijos, cuándo y cuántos quisieran tener. De acuerdo con los datos de la ENDSA 2008, se registra una menor exposición a mensajes sobre anticoncepción, y no se ha incrementado el uso de anticonceptivos modernos.

Otro de los problemas de salud que enfrentan las mujeres es la presencia de ITS, incluido el VIH/SIDA y la limitación para acceder al tratamiento. Igual situación sucede con la incidencia de cáncer cérvico uterino, que al no tener una atención oportuna, es también causante de la mortalidad materna.

Economía: trabajo productivo y reproductivo

Una de las desigualdades más evidentes entre mujeres y hombres se presenta en la forma en la que se insertan en la economía y el reconocimiento y beneficios que reciben.

La economía está dividida en un ámbito productivo y otro reproductivo, resultado de la división sexual del trabajo, que abre las puertas al concepto y práctica patriarcales que deja todo el trabajo del hogar o doméstico en las manos de las mujeres. Es un trabajo, una inversión de tiempo y esfuerzo no pagado que les impide tener iguales oportunidades en el mercado laboral y les dificulta el desarrollo personal y profesional. La maternidad

---

[8] La situación de las mujeres en Bolivia "Encuesta nacional de discriminación y exclusión social" Coordinadora de la Mujer; OXFAM Internacional; Conexión, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

[9] Instituto Nacional de Estadística: Años promedio de estudio en la población de 19 años o más de edad, por área geográfica, según sexo, 2007, encuesta de hogares.

[10] Datos Bolivia: Bolivia sin grandes cambios en mortalidad materna, mayo 2013.

[11] Católicas por el Derecho a Decidir, 2011-2012

biológica lleva a la maternidad social, de esa manera, las mujeres son sobrecargadas con una doble jornada: trabajo asalariado y trabajo doméstico – que puede llegar hasta una jornada mayor a 15 horas diarias.

El trabajo reproductivo no es remunerado ni tiene prestigio social, al contrario del trabajo productivo y asalariado. En este campo, el Estado no promueve la conciliación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares. Pese a esta situación, cerca al 33% de mujeres del país son jefas de hogar, es decir solas sostienen económicamente a sus hijos y a veces a sus padres y familiares. La doble jornada de las mujeres es un obstáculo para tener las mismas oportunidades laborales, económicas, sociales y políticas de los hombres y mejorar su capacitación, motivo por el que muchas mujeres no pueden acceder a cargos mejor calificados y pagados. Por otro lado, algunas mujeres profesionales y capaces no son ascendidas ni pueden acceder a cargos altos por ser mujeres, lo que llamamos “techo de cristal”.

La distribución de responsabilidades en la provisión de ingresos para la familia va creciendo, pero no es equivalente a la distribución de responsabilidades en las tareas domésticas de la familia.

Empleo

Las mujeres tienen menos acceso a puestos de empleo que los hombres, trabajan en situaciones mucho más precarias y en mayor porcentaje son víctimas de acoso laboral y sexual. A esta situación se suma la baja sindicalización de las mujeres.

En Bolivia, según el estudio "*Brechas de género: un desigual acceso al mercado laboral para las jóvenes bolivianas"* realizado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), las mujeres son las más afectadas por las altas tasas de desempleo. Este y otros estudios sobre empleo, han demostrado que existen desigualdades en el ámbito laboral y que las más afectadas son las poblaciones de mayor vulnerabilidad como los jóvenes y las mujeres.

Para el 2010, el mercado laboral urbano en el eje central boliviano estaba compuesto en un 45% por mujeres y de ellas, 88 de cada 100 tenían empleos precarios, porcentaje mayor al nivel de precariedad general (83 %). La precariedad laboral tiene su mayor manifestación en el empleo informal que sigue creciendo en el ámbito nacional debido a las pocas oportunidades de empleo formal generadas por el modelo económico del país. El 2010, 69 de cada 100 mujeres ocupadas se desempeñaban en empleos informales en comparación a 59 de cada 100 hombres, en muchos casos, a pesar de tener un mayor nivel de instrucción, las mujeres seguían ocupando más empleos precarios en comparación con los varones.

Otros factores que destacan las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral son el salario y la brecha salarial. Siendo casi el 50% del total de asalariados, las mujeres recibían sólo el 32% de la masa total salarial. En 2010, el salario femenino equivalía a 73% con relación al de los hombres que realizaban la misma tarea; en 2011, la brecha de ingresos se ensanchó ya que las mujeres percibían solamente el 56% de los ingresos de los hombres[12]. Hoy, las mujeres ganamos en promedio el 60% del ingreso de los hombres[13], aunque la CPE[14] garantiza igual remuneración para ambos.

[12] CEDLA 2013

[13] Números del Cedla 2015.

[14] CPE, artículo 48, parágrafo V

La precarización laboral afecta más a las mujeres. Los cargos a los que acceden son de menor calidad y en condiciones menos favorables respecto a los cargos ocupados por los hombres. El 80% de las mujeres trabajadoras están en el sector terciario -comercio y servicios-, muchas de ellas en el sector informal, donde en general, las remuneraciones son más bajas y sin goce de beneficios sociales; solo el 17% de las mujeres tiene acceso al seguro social, y solo un 20% se puede jubilar; se trabaja en condiciones de menor seguridad laboral, sin respeto a la jornada de trabajo que se amplía más allá de lo permitido por ley, ni se respeta el derecho a la estabilidad laboral[15].

Acoso Laboral:

Aunque en la CPE, artículo 49, parágrafo III, prohíbe toda forma de acoso laboral, definido como el maltrato psicológico sistemático en el trabajo[16], en la práctica se produce impidiendo el desarrollo pleno de las capacidades laborales y personales.

El acoso laboral se da principalmente contra las mujeres y atenta contra la estabilidad laboral, contra el derecho a un trabajo digno y contra la integridad y la dignidad. Respecto a la afectación a la dignidad queda claramente establecido que las conductas hostiles, humillantes y discriminatorias lesionan la dignidad humana y constituyen formas de agresión que no sólo deteriora el clima de trabajo, sino que son formas disimuladas pero altamente eficaces, de despido o destitución sin justa causa. Ante esta realidad, lamentablemente no se desarrollan mecanismos de prevención ni procedimientos para la investigación, sanción o procesamientos de denuncia de este acoso.

Las respuestas frente al acoso laboral son débiles o inexistentes: falta de conocimiento de los derechos laborales por parte de las trabajadoras, ausencia de mecanismos del Estado como garante, falta de garantías por parte del empleador y, la debilidad del sindicato para su defensa, entre otras.

4.2. Ámbito sindical

Estructura del movimiento sindical boliviano

Históricamente, las organizaciones sindicales son instituciones dominadas por los hombres, aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral se haya ido incrementando masivamente en varios sectores como los magisterios, salud pública, administración pública y el sector fabril.

La estructura actual de representación sindical en Bolivia, empezando por la COB, constituye sin duda un espacio de poder y de toma de decisiones desigual pues no hay un espacio de representación oficial de las trabajadoras.

Si bien existe participación de mujeres en las organizaciones sindicales afiliadas a la COB, está es mínima. Por ejemplo, en el sector fabril solo una de las 24 carteras de la confederación nacional está ocupada por una mujer.

La nueva Constitución Política del Estado Plurinacional establece que todas las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio de sus representantes, y de manera individual o colectiva. Se establece que la participación sea equitativa y en

[15] CPE, artículo 48, parágrafo II
[16] Artículo 2 de la RM 561/07

igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. (Art. 26, parágrafo 1); así mismo, la Ley Electoral determina la paridad y alternancia en artículos que reivindican de manera específica los derechos de las mujeres.

Como puede verse, en la legislación y normativa existen avances importantes para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; sin embargo, las diferentes organizaciones sindicales no se apropian de estos logros que beneficiarían y fortalecerían no sólo a las mujeres sino a la clase trabajadora y al movimiento sindical en general. Este accionar responde a la mentalidad patriarcal heredada de generación en generación, traduciéndose en constructos sociales que se van replicando. Un elemento común y discriminatorio es el lenguaje sexista en el ámbito sindical, que cosifica e invisibiliza la presencia y la participación de las mujeres.

Otro elemento, son los horarios del trabajo sindical, la mayoría incompatibles con las responsabilidades a cargo de las mujeres, dificultando su participación y reproduciendo los roles predominantes de género. Estos horarios también son utilizados como estrategia para que generar abandono de las participantes en las instancias orgánicas de decisión y dar curso a la aprobación de acuerdos que en general no toman en cuenta los intereses y necesidades concretas de las trabajadoras.

No existe cuota de género para la participación sindical en congresos y ampliados nacionales; además, algunas mujeres trabajadoras, van a estos espacios sólo en calidad de adscritas, con derecho a voz pero no a voto. Ante esta falta de voluntad real de promover la participación sindical de las mujeres, se propone la creación de la Secretaría de Equidad de Género, de la Mujer o su equivalente, que representa para la Red, la posibilidad de constituirse en un espacio efectivo que se encargue de la agenda inclusiva de las trabajadoras, dando cumplimiento al "Plan de acción sindical para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" trabajado por la COB[17].

Por otro lado, persiste el temor de las mujeres para participar en el sindicalismo, debido a que es un espacio hostil para ellas. Las mujeres sindicalistas son más cuestionadas, exigidas y criticadas por sus compañeros, sus compañeras, sus familias y la sociedad. Los estereotipos de una mujer sindicalista para ejercer un cargo son la soltería, viudez o ser separada o divorciada; en el imaginario colectivo, una mujer casada no podría realizar un cargo sindical, debido a la presión familiar y a las responsabilidades que le toca desempeñar en su casa. Sin embargo, sin la presencia de mujeres, el sindicalismo en Bolivia es menos representativo y democrático.

Si bien en la actualidad la presencia de mujeres en el ámbito político tuvo importantes avances, sin duda se atribuye a las disposiciones legales en actual vigencia, que exigen cumplir estos requisitos. Pese a lo anterior, estos aspectos no están contemplados en las normas orgánicas del movimiento sindical, constituyéndose en un reto lograr esa inclusión.

Exclusión y autoexclusión condicionada

La participación de las mujeres en el ámbito sindical se encuentra en sus inicios; el porcentaje de espacios que ocupan las mujeres es mínimo en comparación a la cantidad de espacios ocupados por hombres en los diferentes cargos de las diferentes organizaciones. Los estatutos de la COB no promueven la participación sindical de las

[17] Trabajado por la gestión de Pedro Montes en 2010

mujeres y no tienen prevista una cartera específica que garantice la presencia de las mujeres en su estructura orgánica.

Y aunque ningún estatuto sindical "prohíba o limite" de manera expresa la participación sindical de las mujeres, en los hechos, existen muchas limitaciones impuestas por el sistema patriarcal, que difunde patrones de conducta machista y discriminatoria e impiden una mayor participación de las mujeres en las directivas sindicales y en consecuencia, muchas de sus demandas, quedan también relegadas. En los cargos jerárquicos, la participación de las mujeres se ve coartada por los prejuicios de sus propios compañeros y compañeras para elegir a las mujeres a la cabeza de los sindicatos.

Las pocas compañeras que ocupan algún cargo, a menudo enfrentan la oposición de sus esposos, sus familias o incluso de su religión y cultura. Se reconoce que los bajos niveles de participación sindical de las mujeres, provienen del hecho de que ellas continúan siendo las responsables mayoritarias de la carga familiar y doméstica en paralelo a sus actividades laborales y sindicales, lo que representa la doble y triple jornada.

En cuanto a la autoexclusión es necesario resaltar que ésta se produce por una especie de "decisión condicionada" de las mujeres que prefieren rechazar y alejarse de participar en estructuras sindicales. Esta decisión condicionada proviene de las construcciones, mandatos sociales y culturales, que impiden que las mujeres asuman otras responsabilidades o desarrollen otras actividades que no sean las de esposas y madres.

Los prejuicios acerca del trabajo sindical, la falta de autonomía, la apatía y poca participación en espacios públicos, son razones por las que las mujeres no consideran formar parte de la actividad sindical. Otro motivo es el temor a la vulnerabilidad que representa el ejercicio de un cargo en el sindicato y que recae en ellas mismas o en su familia. En ocasiones no es que no quieran participan sino que sienten timidez, vergüenza o miedo a equivocarse por una insuficiente preparación y/o capacitación; a todo ello se suma el reproche y la sanción colectivos.

Conciencia de clase y de género: *mujeres, proletarias del proletariado*

Según la filosofía marxista, en la sociedad capitalista la explotación es un dato objetivo; sin embargo, no siempre los trabajadores tienen conciencia de dicha explotación, por lo que con frecuencia es necesaria una activa reflexión y toma de conciencia de la clase trabajadora.

La conciencia de clase consiste precisamente en darse cuenta por parte del trabajador/a de la existencia de la alienación económica, política, social y religiosa en la que se vive en la sociedad capitalista. En esta concienciación de la clase trabajadora es muy importante el aporte de la filosofía, que desenmascara las explicaciones que los propios capitalistas dan para justificar este modelo, mostrando, por ejemplo el carácter social –no natural– de la propiedad privada, o la esencial dimensión que tiene la vida productiva para la autorrealización, o la esencia y los mecanismos de la explotación. La conciencia de clase define la capacidad de los individuos que conforman una clase social, de ser conscientes de pertenecer a dicha clase social o rango socio-económico. Por lo tanto, es requisito indispensable para la revolución y la liberación de la explotación.

El "género" es como la "clase", una categoría que visibiliza los mecanismos de opresión estructural; la conciencia de clase, que implica el auto reconocimiento e identidad del trabajador como clase oprimida, por tanto, en situación de discriminación y desventaja, se imbrica con la categoría conciencia de género que evidencia una condición estructural de discriminación hacia las mujeres.

Ser mujer no implica tener conciencia de género, como plantea la antropóloga Pamela Baquero[18], la conciencia de género involucra el reconocimiento de la existencia de desigualdades y discriminación hacia las mujeres y la voluntad de realizar acciones para transformarlas. Tomar conciencia de género, significara entonces, romper con la reproducción del patrón patriarcal que se transmite de generación en generación.

Clase y género no son excluyentes, al contrario, se complementan. Tomando en cuenta que en el movimiento sindical, la participación de las mujeres es escasa, no tendrá la fuerza ni representación real de la clase obrera. Estas dos categorías fortalecen el movimiento sindical, pero en la práctica no se visibilizan con hechos concretos; reconocer la doble opresión: de clase y de género, significa estar de acuerdo en que las mujeres son las más pobres entre los pobres y las más oprimidas entre los oprimidos. La toma de conciencia acerca de la situación de las mujeres, entonces es también importante para su liberación.

5. NUESTRA PROPUESTA DE TRABAJO COMO RED DE MUJERES TRABAJADORAS SINDICALISTAS DE BOLIVIA

Tomando en cuenta la realidad descrita sobre la situación de las mujeres y recuperando nuestros intereses y necesidades, planteamos una propuesta de trabajo que se materialice en planes de acción.

5.1. Objetivos: NUESTRO HORIZONTE

- Construir un colectivo de mujeres al interior del movimiento sindical, con la finalidad de alcanzar una transformación social integral que modifique constructos individuales y sociales, para atender las demandas y reivindicaciones de las mujeres.

- Lograr mayor organización, articulación y movilización para revertir las condiciones de desigualdad y desventaja en las que se encuentran las mujeres trabajadoras y sindicalistas.

- Fortalecer mecanismos de incidencia y presión política para la formulación de políticas públicas favorables para el trabajo de las mujeres y para el cumplimiento de sus derechos.

- Lograr alianzas con mujeres de la sociedad civil, encontrando puntos de coincidencia, incluso con aquellas que no piensan exactamente igual que nosotras.

5.2. Líneas estratégicas de trabajo: NUESTRA PLATAFORMA POLÍTICA

Como Red, definimos tres líneas estratégicas de trabajo que constituyen nuestra plataforma política:

- Despatriarcalización,
- Trabajo digno para las mujeres y,
- Democratización del espacio sindical

[18] "Ser mujer no implica contar con conciencia de género" de Pamela Baquero, El Telégrafo, 7 de marzo de 2013, Ecuador

En cada una definimos principios y líneas de trabajo.

5.2.1. “Despatriarcalización como la utopía que orienta nuestro accionar”

Desde la Red, establecemos como una tarea imprescindible, instituir un proceso de despatriarcalización, como principio y enfoque, que oriente de manera transversal nuestro accionar, porque la realidad cotidiana nos demuestra que la igualdad social y económica de las mujeres, solo será posible transformando las relaciones patriarcales de subordinación. Por tanto es necesario identificar propuestas políticas, que en pasos concretos, apunten a la transformación de las construcciones sociales que promueven, mantienen y dan vida a la discriminación hacia las mujeres.

Consideramos que este propósito será alcanzado en la medida que hombres y mujeres, afronten de manera conjunta una lucha contra la mentalidad patriarcal y sus consecuencias para lograr un proceso democratizador desde abajo, buscando transformar las relaciones sociales con equidad y justicia social.

Reafirmamos que la verdadera liberación de las mujeres, implica una reorientación y cambio de creencias y valores, que se promuevan e impartan desde la familia, la escuela, el trabajo, el sindicato y la sociedad en general, para la igualdad en el ejercicio de derechos, donde se la respete como persona y trabajadora, de esta forma ganamos todas y todos: la clase trabajadora, los sindicalistas y el propio país.

Planteamos que esta transformación daría lugar a una forma de practicar una verdadera democracia que incluya a las mujeres y les procure equidad e igualdad de oportunidades.

Ratificamos la lucha contra el sistema capitalista como un eje fundamental en nuestro trabajo, porque se constituye en el caldo de cultivo apropiado para el fortalecimiento y reproducción del sistema patriarcal, que a lo largo de la historia, muta y se adapta a los diferentes contextos y épocas. Ambos sistemas son generadores de desigualdad y de dominación que se nutren y fortalecen mutuamente.

5.2.2. “Trabajo digno para las mujeres”

Para nosotras, el trabajo digno implica ser tratadas en nuestra integridad como sujetas de producción y reproducción, superando las asimetrías existentes en el acceso al trabajo y en el ejercicio de derechos entre hombres y mujeres.

Para alcanzar un trabajo y vida digna, formulamos propuestas concretas sobre la aplicación de sanciones y prevención del acoso laboral en los diferentes niveles del Estado.

Demandamos el reconocimiento y valoración del trabajo reproductivo; la sensibilización social hacia la construcción y promoción de la nueva paternidad, responsable y compartida; las garantías del Estado para la democratización del trabajo de cuidado de la familia y conciliación efectiva de trabajo asalariado y no asalariado; el reconocimiento económico del trabajo del cuidado en las cuentas públicas y en el conjunto de sociedad.

Buscamos promover el conocimiento y la difusión de los derechos laborales de las trabajadoras y así crear condiciones para su ejercicio, impulsando políticas públicas en el Estado Plurinacional de Bolivia, respecto al trabajo de las mujeres. Mantenemos nuestra

lucha por el trabajo digno en Bolivia y por la eliminación de contratos atípicos que precarizan el trabajo.

5.2.3. “Democratización sindical”

Entendemos el sindicato como medio y espacio, en todas sus instancias, que permite debatir y hacer propuestas para defender y mejorar la participación y la puesta en práctica de los derechos laborales de las mujeres.

Buscamos transformar la cultura sindical e impulsar políticas que fortalezcan la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión, reconociendo claramente que el espacio de la dirigencia sindical continúa siendo mayoritariamente masculino.

Buscamos la democratización del movimiento sindical con la participación plena de las mujeres y la construcción y apoyo de liderazgos femeninos auténticos y con identidad de género. Esto presupone lograr que el sindicalismo replique en sus normas orgánicas, disposiciones legales y constitucionales que promueven la proporcionalidad, paridad y alternancia.

Reconocemos como acción inmediata necesaria, introducir este tema en el discurso de las mujeres, además al interior de cada organización sindical, empezando por la Central Obrera Boliviana y llegar hasta los sindicatos más pequeños, debiendo identificarse los factores del proceso de institucionalización de la perspectiva de género, y en consecuencia el cambio de cultura y lógica organizacionales.

Promovemos que las CODs, en todas sus instancias orgánicas, asuman el desafío de la democratización sindical fomentando la participación de las mujeres y, una participación plena, justa y equitativa tanto de mujeres como de hombres.

Fortalecer la Red promoviendo e intensificando nuestro discurso para introducirlo en las organizaciones sindicales que son réplicas fieles y perversas de la sociedad patriarcal. Estamos seguras que la mayor presencia de mujeres en el sindicalismo contribuirá a desmitificar cualidades naturalizadas de lo femenino o masculino, y apoyará el trabajo democrático y en equipo.

Reafirmamos el ejercicio del derecho a protesta, acompañada de la elaboración de propuestas en torno a los objetivos y fines de la Red.

5.3. **Acciones por línea estratégica: NUESTRA AGENDA**

5.3.1. Despatriarcalización

- Propiciar acciones para transformar estructuras y prácticas sociales y sindicales patriarcales, que dan lugar a la discriminación y exclusión de las mujeres en las diferentes esferas de la vida.

- Demandar al Estado que promueva, en todos los espacios y estructuras, la democratización de roles y tareas del cuidado de la familia, y proponer formas y mecanismos para alcanzar este objetivo.

- Promover acciones para el empoderamiento y la toma de conciencia política y de género de mujeres de las distintas organizaciones sindicales, para actuar en los distintos ámbitos de decisión y construcción política.

- Visibilizar en diferentes espacios la situación laboral y sindical de las mujeres y sus propuestas, como parte de la agenda sindical de género.

- Establecer alianzas estratégicas con Diputadas, Senadoras y Asambleístas para una lucha conjunta por la despatriarcalización.

- Actualizar, socializar y ejecutar el "Plan de Acción Sindical para la Promoción de la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" de la C.O.B.

- Incentivar el desarrollo de programas educativos con hombres sobre la construcción de las masculinidades, en el sistema patriarcal y las alternativas que existen para la trasformación y avance hacia una sociedad más justa para todos.

5.3.2. Trabajo digno para las mujeres

- Promover la conformación de una comisión tripartita: Gobierno, Empleadores y Trabajadores en el que se plantee y visibilice la problemática laboral de las mujeres.

- Elaborar y difundir informes sobre la situación laboral de las mujeres en general y en particular respecto del acoso laboral.

- Promover y hacer incidencia en los sectores laborales, para que se incluyan en los reglamentos internos, normas de prevención y sanción del acoso laboral y sexual

- Realizar incidencia política para la promulgación de la Ley de promoción del trabajo de las mujeres.

- Diseñar propuestas para la construcción de normativas de reducción de impuestos a empleadores que contraten mujeres, como una medida positiva o afirmativa para las mujeres trabajadoras.

- Incentivar la creación de "casas cuna" bajo responsabilidad del Estado y como política pública para fomentar la participación de las mujeres en actividades productivas y sindicales.

- Proponer talleres nacionales de debate conceptual con participación de la COB y CODs para construir propuestas sobre Trabajo Digno.

- Difundir a través de la boletina “GERMINA”, nuestras propuestas, ideas y reflexiones en torno a los ejes centrales de nuestro documento político.

- Promover procesos de reflexión y de acción para la toma de conciencia política de las mujeres y para lograr la aprobación de propuestas de Leyes a favor de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

- Implementar y participar en diferentes actividades de análisis, reflexión, información y difusión sobre: derechos laborales, situación de las mujeres y trabajo digno.

- Promover espacios de reflexión, diálogo y acciones en temas que afectan a las mujeres como: modelo económico, alternativas al desarrollo, cambio climático, sustentabilidad, análisis de coyuntura y otros.

- Socializar, utilizar y enriquecer el documento político de las mujeres trabajadoras y sindicalistas de Bolivia

5.3.3. Democratización sindical

- Apoyar a las mujeres candidatas en las elecciones sindicales en todos los sectores laborales, para avanzar en presencia y representación de las mujeres en el movimiento sindical boliviano.

- Impulsar con diferentes actividades la vigencia de principios democráticos e inclusión de las mujeres para hacer frente al déficit democrático en el espacio sindical.

- Promover e insistir que los estatutos orgánicos tengan cláusulas que instituyan cuotas mínimas de género en los frentes electorales.

- Hacer incidencia política para la creación de la Secretaría de Equidad y Género en la COB, CODs, Confederaciones, Federaciones Nacionales, Federaciones Departamentales, Regionales y en todos los sindicatos.

- Ser y actuar como “observatorio” del movimiento sindical boliviano, respecto de la participación, representación y visibilización de las trabajadoras de los diferentes sectores laborales y de su problemática específica.

- Impulsar la creación de las escuelas de formación sindical con perspectiva de género y enfoque de despatriarcalización, junto con la secretaria pertinente para la formación de cuadros sindicales.

- Promover acciones para el internacionalismo sindical vinculando a las mujeres sindicalistas de Bolivia a sus pares del movimiento sindical internacional.

- Realizar el seguimiento de las propuestas que hacen las mujeres sindicalistas a todas las instancias (COD,COB u otras)

- Promover la participación de mujeres en todas las áreas sindicales para apoyar a una visión integral sobre las condiciones de trabajo de mujeres en lo cotidiano.

- Promover procesos de formación integral y de incidencia política de las mujeres hacia una participación cualificada, que tome en cuenta el tema de la asertividad, desde lo individual y lo colectivo.

- Elaborar Mapas de Género: investigación desde las organizaciones (sindicatos, federaciones, confederaciones y COB) respecto a la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores.

- Apoyar la creación del Instituto de Investigación, Formación Sindical y Asesoría, dependiente de la COB, con el fin de promover la presencia de las mujeres en la gestión técnica y de fortalecer su empoderamiento y liderazgo.

- Identificar dirigentes y líderes sindicales que puedan ser nuestros aliados del avance de las mujeres en los sindicatos.

- Acompañar las acciones de implementación de los pilares del Plan de Equidad COB.

- Fomentar círculos de lectura en la Red, a fin de desarrollar ideas, políticas, intercambio de opiniones, empoderamiento y demás actividades que fortalezcan y promuevan el cumplimiento de objetivos de la Red.

Estas acciones propuestas en las tres líneas estratégicas, deberán plasmarse en planes anuales operativos, a nivel nacional y departamental, y de sectores, priorizándolas de acuerdo a un análisis de contexto y de posibilidades para su desarrollo.