



Ulandssekretariatet
LO/FTF Council



Perspectiva de Género y de Clase en las Políticas Públicas por la Igualdad de Género en Bolivia.

Una Valoración Sindical.



Internacional de la Educación
para América Latina
IEAL

La investigación y la publicación realizada es gracias a la solidaridad de las organizaciones de docentes en Dinamarca LO/FTF y DLF, así como de Suecia, LARARFORBUNDET.

Derechos reservados:

Internacional de la Educación América Latina.

El contenido de esta publicación está destinado a la formación sindical.

Puede ser reproducido total o parcialmente sin fines de lucro y citando la fuente.

Se agradece notificación y envío de ejemplares.

Disponible para descargar en formato electrónico en:

www.ei-ie-al.org

Ilustración de portada: Estudio Casarli, Buenos Aires, Argentina

Edición: Lucía Zúñiga Solano

Realización gráfica: Estudio Casarli (estudio@casarli.com.ar)

Impresión: Naso, Costa Rica, 2018

305.4 Internacional de la educación América Latina

I 61p Perspectiva de género y de clase en las políticas públicas por la igualdad de género en Bolivia.

Una valoración sindical. / Internacional de la educación América Latina. Gabriela Bonilla Pacheco, col. / 1 ed. - San José, 2018.

1 recurso en línea.PDF: 6 MB

ISBN 978-9930-548-03-5

1. Políticas públicas. -2. Mujeres sindicalistas. -

I. Título.



Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Internacional
(CC BY-NC-SA 4.0)



**Internacional de la Educación
para América Latina**
IEAL

INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA (IEAL)

OFICINA REGIONAL, SAN JOSÉ, COSTA RICA

TEL: (506) 2234-8404

APARTADO POSTAL: 1867-2050

CORREO: AMERICA.LATINA@EI-IE-AL.ORG

PÁGINA WEB: WWW.EI-IE-AL.ORG

PORTAL: WWW.EDUCACIONPUBLICA.ORG

OBSERVATORIO: WWW.OBSERVATORIOEDUCACION.ORG

Personal de la Oficina regional IEAL:

Comberty Rodríguez

(Coordinador Principal Regional IEAL)

Gabriela Sancho (Coordinadora Regional IEAL)

Gabriel Castro (Coordinador Regional IEAL)

Bolívar Rojas (Comunicación)

Verónica Leitón (Administrativo)

Jacqueline Calderón (Administrativo)



[/IE.AMERICLATINA](https://www.facebook.com/IE.AMERICLATINA)



[/INTEDUCACION](https://twitter.com/INTEDUCACION)



[/IEAL](https://www.linkedin.com/company/IEAL)



[/INTERNACIONALDELAEDUCACIÓN](https://www.youtube.com/INTERNACIONALDELAEDUCACIÓN)

PRESENTACIÓN

Para la Internacional de la Educación para América Latina (IEAL) y la RED de Trabajadoras de la IEAL, es una prioridad el fortalecimiento de sus organizaciones afiliadas, y promover la definición de estrategias político organizativas que permitan facilitar procesos de igualdad, dentro de la estructura organizacional en cada organización sindical de la educación.

El presente estudio sobre las organizaciones de la educación de Bolivia, la Confederación de Trabajadores de la Educación Urbana de Bolivia (CTEUB) y Confederación de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB), es un esfuerzo por recopilar y analizar la incidencia de estas organizaciones sindicales en las políticas públicas de género de ese país, específicamente, las que dan lugar en el periodo político del Presidente Evo Morales. El estudio analiza la participación y perspectiva de las mujeres dentro de las organizaciones mencionadas.

La intención de conocer la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales de la educación en Bolivia, surge a partir de una investigación que de manera previa realizó la IEAL, sobre la temática relativa al desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género y la incidencia sindical en su promoción. Dicha investigación se realizó en ocho países de la región aportando recomendaciones significativas sobre cómo vincular el fortalecimiento sindical y la estrategia de igualdad para generar una Política de Igualdad dentro de las organizaciones sindicales. De ahí la importancia de profundizar este tema en Bolivia dada la coyuntura y el proceso político de un gobierno que ha desarrollado políticas públicas relativas a igualdad de género.

Esta investigación fué elaborada por Gabriela Bonilla, y posible gracias a la cooperación financiera de organizaciones sindicales como lo son DANISH UNION OF TEACHERS (DLF), ULANDSSEKRETARIATET (LO/FTF COUNCIL) and LARARFORBUNDET (SWEDISH TEACHERS`UNION).

**Internacional de la Educación
América Latina
(IEAL).**



1. INTRODUCCIÓN

A partir del año 2000, América Latina vivió una era de distintos gobiernos de signo democrático que llegaron al poder apoyados por movimientos sociales y sindicales. Estos gobiernos impulsaron nuevas políticas públicas y ampliaron la presencia del Estado en los procesos económicos, productivos y sociales de los distintos países. Ese momento político generó las condiciones para que el movimiento sindical de algunos países, incluyendo a los sindicatos del sector de la educación, jugara un papel más activo en la definición de la política pública y para sumarse activamente en los procesos de integración regional.

En la zona, Bolivia se destaca por un proceso de conformación de una nueva constituyente en la que participaron los movimientos indígenas campesinos, las organizaciones sociales, el movimiento sindical y el movimiento de mujeres, entre otros grupos. Este proceso de cambio instaló nuevas correlaciones de poder en Bolivia y en sus instituciones democráticas, así como en materia de concepción del Estado.

La nueva Constitución del año 2009 aboga la Constitución Política del Estado de 1967 y establece que el país se funda en la pluralidad y el pluralismo. El documento resguarda el derecho a una vida libre de violencia y discriminación, además, reconoce el derecho a la educación gratuita, intercultural e integral.

El Estado Plurinacional de Bolivia se define como un estado “decolonial” y “despatriarcalizador”. Esta definición parte del hecho que Bolivia ha decidido romper con el modelo económico neoliberal que, desde el punto de vista de las autoridades plurinacionales bolivianas, afecta de forma diferenciada a las naciones indígenas y a las mujeres.

Asimismo, el sentido decolonial del Estado Plurinacional se refiere a romper con la noción de que existe un único modelo social, político, económico y cultural que es superior y que puede imponerse a los otros modelos, negarlos o invisibilizarlos, fagocitarlos o exterminarlos.

El actual proceso de de-colonización en Bolivia empieza, entonces, por reconocer la existencia de 56 naciones indígenas y el pueblo afroboliviano como pueblos con miradas propias. De igual forma, facilita que esas miradas permeen los procesos sociales, políticos, culturales y económicos.

Por su parte, el proceso despatriarcalizador se está promoviendo mediante un conjunto de políticas públicas que garantizan la participación equitativa de las mujeres en la esfera pública y política, penalizan la discriminación y observan los derechos de salud de las mujeres.

En el contexto de este nuevo marco jurídico, las organizaciones sociales, indígenas y campesinas se han integrado más al quehacer estatal. Militantes de estos sectores se han sumado ahora a la nueva esfera burocrática, institucional y a espacios de diálogo y negociación.

Tal como lo ha planteado la Red de Trabajadoras “para el movimiento sindical la incorporación de las mujeres por medio de la generación de políticas específicas, no significa desplazar a los hombres de las organizaciones, sino más bien tiende a visualizar la importancia que

hombres y mujeres tengan una participación paritaria” (IEAL, 2010, p.5). Tomando en cuenta que el movimiento sindical de la educación tiene una base mayoritariamente femenina, la Red de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación para América Latina ha propuesto conocer el papel de los sindicatos de educación en Bolivia en este momento político en que el Estado Plurinacional le ha dado un énfasis a las legislaciones que reconocen, garantizan y amplían los derechos de las mujeres.

“...debatir en torno a las condiciones que este momento político y social puede ofrecer para fortalecer la posición de la agenda por la igualdad con perspectiva de género y los derechos de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales de la educación.”

Igualmente, se propone debatir en torno a las condiciones que este momento político y social puede ofrecer para fortalecer la posición de la agenda por la igualdad con perspectiva de género y los derechos de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales de la educación.

Este documento muestra los resultados de una investigación enfocada en las compañeras dirigentes de las organizaciones CONMERB y CTEUB. Da cuenta de la valoración que ellas hacen en torno al momento político de su país, de cara a la participación de los sindicatos en la propuesta y aprobación de un conjunto de políticas públicas que ampliarían derechos políticos, económicos y sociales de las mujeres en Bolivia. La medición de la incidencia no ha seguido un método cuantitativo, sino que se ha basado en la percepción que expresan las compañeras sobre la participación y el papel de sus propios sindicatos.

Uno de los resultados principales tiene que ver con el valor estratégico de esta coyuntura sociopolítica en la que diferentes colectivos de mujeres están avanzando y fortaleciendo tanto su militancia como su participación, especialmente las mujeres indígenas y las mujeres campesinas. Las mujeres en los sindicatos no están aisladas de ese contexto social y se encuentran ante la disyuntiva de generar estrategias para fortalecer sus formas de militancia y acción sindical.

“...ampliar la agenda de formación, reivindicación y propuesta sindical con contenido relativo a la despatriarcalización y la decolonización de los modelos económicos en la región.”

Otro resultado se refiere a que el momento político, si bien no es favorable al magisterio, puede llegar a ser más favorable, si el movimiento sindical integra en su agenda de acción temas que sí tienen mucha fuerza en esta coyuntura, como los derechos específicos de las mujeres. Esto porque la coyuntura puede facilitar el avance en ambas líneas. La agenda de derechos de las mujeres le puede ganar a los sindicatos presencia en espacios donde actualmente no está actuando, así como alianzas con sectores que pueden mejorar la correlación de fuerza a favor del sindicato.



▲ Compañeras de CONMERB y CTEUB en sesión de grupo focal en La Paz, marzo 2017.

Se ha observado una apropiación desigual en cuanto al contenido y el ejercicio de las políticas públicas que son beneficiosas para las mujeres. En algunas regiones y departamentos, las compañeras de los sindicatos han incluido las legislaciones sobre violencia y sobre protección de la lactancia en los espacios sindicales; en otros, no lo han hecho.

El marco normativo que protege los derechos de las mujeres en Bolivia tiene un conjunto de aportes clave para fortalecer a las mujeres dentro de las organizaciones sindicales. Por un lado, reconoce y amplía derechos individuales y colectivos. Por otro, permite ampliar la agenda de formación, reivindicación y propuesta sindical con contenido relativo a la despatriarcalización y la decolonización de los modelos económicos en la región.

1.1 ¿QUÉ SE PUEDE ENCONTRAR EN ESTA PUBLICACIÓN?

Este documento presenta, en primer lugar, la descripción del proceso de investigación en Bolivia. Para esto, parte de los antecedentes de la Red de trabajadoras de la Educación en relación con la incidencia sindical en políticas públicas y aporta los objetivos y la metodología del estudio, así como el detalle de la población que participó en el proceso.

Seguidamente, el documento hace un acercamiento al momento político de Bolivia y el lugar de la igualdad con perspectiva de género en esa coyuntura.

Posteriormente, aporta las principales tendencias de la acción sindical, clasificadas según se

hayan observado a nivel de incidencia en política pública, a nivel de la organización y estructura sindical o a nivel de las políticas de alianzas.

Una vez presentadas las principales tendencias, se profundiza sobre el conjunto de normativas vigentes en Bolivia que amplían los derechos de las mujeres.

Estas normativas se clasifican en cinco áreas temáticas. La primera es la participación y representación política (que incluye el debate, establecido por las compañeras sobre la relación entre la coyuntura nacional y el proceso interno del sindicato). La segunda es la prevención de la violencia contra las mujeres. La tercera área temática aborda las legislaciones en salud sexual y reproductiva. El cuarto apartado se refiere a las condiciones de trabajo y el quinto desarrolla el derecho social a la educación pública.

La información relativa al estado de implementación de las normativas, así como sus vacíos, fue recabada con apoyo de las autoridades nacionales entrevistadas. Esa información se comenta a la luz de las percepciones de las compañeras de CTEUB y de CONMERB.

El documento cierra con dos apartados que buscan ofrecer herramientas para la acción sindical. El primero aborda las recomendaciones para la incidencia sindical en la agenda de políticas públicas, para fortalecer la participación y la acción de las mujeres a lo interno de sus sindicatos y para fortalecer la política sindical en materia de alianzas. El segundo apartado cierra con el desarrollo de la Política de Igualdad con Perspectiva de Género en los sindicatos.

2. ANTECEDENTES

Las políticas públicas para la igualdad con perspectiva de género son un tema permanente en la Red de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación para América Latina. El grupo busca fomentar procesos de formación, de debate y de intercambio, así como alcanzar una problematización más amplia de lo que se quiere concebir como la igualdad con perspectiva de género en los espacios sindicales, educativos, políticos y regionales en los que participan los sindicatos.

POLÍTICAS SINDICALES PARA LA IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La base del marco institucional para las Políticas Sindicales por la igualdad con perspectiva de género la brinda el Primer Congreso Mundial de la Internacional de la Educación (IE), celebrado en Zimbabwe en el año 1995, que estableció

“que la educación, a todo nivel, contribuye aún a la perpetuación de los estereotipos culturales y los comportamientos sexistas, y por ende agrava la desigualdad existente entre hombres y mujeres. Ante esta evaluación, la IE llama la atención sobre la necesidad urgente de que las organizaciones de docentes lleven acciones en tres campos:

1. Dentro del sistema educativo;
2. Dentro de las organizaciones docentes y trabajadores de la educación;
3. En la sociedad en general.” La participación de las mujeres en forma activa en los cargos de representación estimula la democratización de las organizaciones” (IE, 1995).

El Congreso de Zimbabwe señaló que “la IE debería fomentar en las organizaciones miembros la promoción al cambio y la corrección del desbalance de oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo el desarrollo personal y profesional de la mujer y la igualdad de los sexos”. Entre otros mandatos, el Primer Congreso Mundial les indicó a sus sindicatos miembros:

- “Tomar la iniciativa de proponer leyes que garanticen tales derechos;
- “Llevar a cabo acciones para eliminar estereotipos que impiden a la mujer y al hombre desenvolver todos sus potenciales y dando apoyo a los docentes comprometidos en la eliminación de los estereotipos;
- Establecer medidas concretas para el avance de la mujer en la educación, (...);
- Identificar obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades, (...)”(IE, 1995).

Veinte años más tarde, el 7mo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación organizado en Ottawa en el 2016, continuaba llamando a los sindicatos a actuar para erradicar todas las formas de discriminación basadas en género, especialmente aquellas que se dan dentro del propio sindicato y en los espacios educativos (IE, 2015).

Este marco institucional establecido por la IE desde su fundación, orienta la acción de la Red de Trabajadoras de la Educación en miras a que fortalezca a las organizaciones sindicales mediante la construcción de mejores herramientas teóricas, analíticas y participativas de las mujeres sindicalistas.

A lo largo de su participación en la Red de Trabajadoras de la Educación, las compañeras de los sindicatos han discutido los conceptos diferenciados de “igualdad” y “equidad”. La igualdad se entiende como la acción de valorar con igual medida las aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Mientras tanto, la equidad comprende un tratamiento diferenciado mediante acciones que no son necesariamente iguales, conocidas como políticas afirmativas, que permiten avanzar hacia la igualdad de oportunidades. Tal como lo establece la investigación sobre la Red de Trabajadoras de la Educación, la equidad “puede implicar una distribución diferenciada de recursos con tal de alcanzar la igualdad. Por ejemplo, cuando un sindicato con una base mayoritariamente femenina, logra que la mayoría de las becas para actualización profesional sea dirigida a docentes mujeres” (IEAL, 2016, p.10).

Para promover el cumplimiento de los mandatos de la Internacional de la Educación en materia de igualdad, el Comité Regional para América Latina y la Red de Trabajadoras promueven como una de las estrategias clave, el desarrollo de políticas sindicales para la igualdad con perspectiva de género. Los procesos de investigación y diagnóstico impulsados por la Red, constituyen una base para el desarrollo de dichas políticas.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El esfuerzo por lograr que los sindicatos participen en las diferentes fases de las políticas públicas por la igualdad con perspectiva de género, guarda concordancia con el Movimiento Pedagógico Latinoamericano, organizado por la Internacional de la Educación para América Latina, que coloca a los sindicatos en la escena de la formulación de la política pública, en

especial, la política educativa y otras políticas públicas que amplían y consolidan el ejercicio de los derechos humanos.

Tradicionalmente, la teoría sobre política pública ha planteado que la elaboración y la implementación de las políticas públicas se concreta a través de las acciones de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como mediante los instrumentos de ejecución y planes de trabajo de las instituciones públicas y otros programas que pueden ser coyunturales o permanentes. No obstante, el Movimiento Pedagógico Latinoamericano rompe con esta concepción burocrática de la política pública como un quehacer exclusivo del Estado que ocurre de forma lineal. Propone que los sindicatos y los movimientos sociales organizados deben posicionarse como actores con capacidad de participar con una propuesta propia, en los diferentes momentos de definición y de toma de decisión.

Se entiende que la profundización y ampliación de políticas públicas que benefician a las mujeres puede ocurrir únicamente en una coyuntura democrática favorable a la participación política de distintos sectores sociales y de los movimientos de mujeres. Es decir, la situación democrática impacta directamente la capacidad de los sectores sociales y de los sindicatos de ser parte del avance en propuesta y conquista de las políticas públicas de igualdad.

“la situación democrática impacta directamente la capacidad de los sectores sociales y de los sindicatos de ser parte del avance en propuesta y conquista de las políticas públicas de igualdad”

La Red de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación ya ha desarrollado una investigación sobre la Incidencia sindical en las políticas públicas para la igualdad (IEAL, 2016) que recogió las valoraciones de los sindicatos en siete países de la región con respecto a su propia participación en el avance del marco normativo para la igualdad.

Al igual que se estableció en dicha investigación, la Red de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación, comprende a las políticas públicas como las políticas, programas, medidas y proyectos estatales para garantizar el ejercicio de los derechos mediante “decisiones, legislaciones, programas y acciones públicas (ya sea a nivel nacional o local) dirigidos a resolver el acceso de las mujeres a recursos concretos y simbólicos en los espacios políticos y sociales, tanto públicos como privados” (IEAL, 2016, p. 8).

Parte de la lucha a favor de las políticas públicas de igualdad con perspectiva de género, incluye la visibilización de cómo la igualdad -o la ausencia de esta- responde a hechos de carácter político, social y cultural y generar acciones para superar los desequilibrios existentes. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo explica que incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas incluye “una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales...” (OIT, 2002).

La reciente experiencia de investigación sobre la Incidencia sindical en las políticas públicas para la igualdad evidenció que, si bien el marco legislativo en la región muestra un avance significativo en materia de políticas por la igualdad de género, persiste la desigualdad en las formas de ejercer las relaciones de poder en las esferas administrativas, sociales, económicas y culturales. Esta desigualdad también persiste en las estructuras sindicales, a pesar de haber adoptado políticas internas para la representación y participación política de las mujeres en estos grupos.

Este nuevo ejercicio de investigación que recoge la experiencia de Bolivia coincide, en alguna medida, con las realidades observadas en el resto de la región, pues se evidencia que el marco normativo es fundamental porque establece –y enuncia- el modelo político, social, económico y cultural que un país quiere desarrollar para su población. Sin embargo, este marco normativo no es suficiente para garantizar la vivencia de la igualdad, sino que se requieren transformaciones profundas en las prácticas cotidianas en todos los niveles, de manera que se conviertan en prácticas que logren deconstruir los prejuicios simbólicos de la vivencia del género.

La presente investigación desarrollada con apoyo de CONMERB y de CTEUB concluye que es necesario un doble accionar. Por un lado, avanzar en las leyes contra la violencia de género, sobre el empoderamiento económico y para la representación en los cuerpos políticos del Estado y en otras legislaciones. Y, paralelamente, promover y evidenciar cambios cotidianos en la configuración del poder en todas las relaciones entre hombres y mujeres. Esto incluye la reconfiguración de las relaciones de poder en la política, en los centros educativos, en los sindicatos, en los hogares, en las calles.

El liderazgo de las mujeres trabajadoras de la educación es indispensable en esta reconfiguración, por lo que las organizaciones sindicales de la educación tienen la tarea de promover políticas sindicales con miras a fortalecer estos liderazgos.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

El proceso de investigación se propuso conocer la valoración de las mujeres afiliadas a la CTEUB y CONMERB sobre las formas de participación de los sindicatos de educación en el avance de las políticas públicas en el área de educación y de igualdad de género en Bolivia, en la coyuntura política actual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recoger la percepción de las mujeres sobre el papel del movimiento sindical de la educación en el momento político que vive el país, especialmente en el desarrollo de políticas públicas para la igualdad con perspectiva de género.
- Identificar las fortalezas que este momento político puede significar para la posición de la agenda por la igualdad con perspectiva de género y los derechos de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales de la educación.
- Proponer estrategias sindicales efectivas para la incidencia en políticas públicas.

4. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La Red de Trabajadoras de la Educación trabaja por el fortalecimiento sindical a través de la participación efectiva y amplia de las mujeres en toda la estructura sindical, lo que implica que los derechos de las mujeres estén presentes en las agendas del sindicato. A partir de este enfoque, la Red persigue el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de los sistemas de educación pública, así como la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la educación.

La valoración desarrollada con las compañeras de ambas organizaciones incorpora la perspectiva de género y revisa las formas de participación de los sindicatos en otras áreas de política pública que amplían los derechos de las mujeres; especialmente, en materia de políticas públicas como participación y representación política de las mujeres, eliminación de la violencia basada en género, derechos sexuales y reproductivos, condiciones de trabajo para las mujeres y la política educativa.

Además de abordar el papel de los sindicatos de educación en la propuesta e implementación de las políticas por la igualdad con perspectiva de género que se han desarrollado en Bolivia desde el establecimiento del Estado Plurinacional, las compañeras de los sindicatos brindaron información sobre la forma en que este momento político impacta sus prácticas sindicales y educativas.

5. METODOLOGÍA

La recuperación de los datos con los que se ha elaborado este documento se basó en tres instrumentos:

- Hoja de cotejo para la revisión de las legislaciones relativas a los derechos de las mujeres vigentes en Bolivia.
- Una entrevista semi estructurada a profundidad para la consulta con autoridades públicas identificadas por los sindicatos en Bolivia.
- Una metodología de grupo focal para desarrollar tres grupos focales con compañeras de los sindicatos, para la reflexión sobre cada eje.

El documento se ha elaborado a partir de un análisis final de los datos obtenidos. El tratamiento de la información sobre la participación sindical en esta coyuntura política ha utilizado herramientas del método etnográfico y de la sistematización.

La rigurosidad de este documento ha consistido en basar el análisis y el tratamiento de los temas a las percepciones expresadas por las compañeras de las organizaciones.

El estudio se desarrolló en coordinación constante entre la Oficina Regional de la Internacional de la Educación y los sindicatos de la CTEUB y la CONMERB, así como con el apoyo del personal técnico del proyecto de LO FTF, con sede en La Paz.

En este documento se incluyen citas textuales de algunos comentarios expresados por las compañeras de ambos sindicatos durante los grupos focales. Estas citas han sido incluidas de forma anónima, señalando únicamente que son comunicaciones personales de dirigentas sindicales.

6. POBLACIÓN PARTICIPANTE

Las organizaciones sindicales CTEUB y CONMERB definieron las instituciones públicas que fueron incluidas en la consulta, así como las compañeras que participaron de los grupos focales.

Se desarrollaron entrevistas a profundidad con las siguientes autoridades nacionales del Estado Plurinacional de Bolivia.:

1. Héctor Andrés Hinojosa Rodríguez, Ministro. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
 2. Ángela María Cáceres Laime, Jefe de Gabinete, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
 3. Roberto Iván Aguilar, Ministro. Ministerio de Educación.
 4. Susana Poztigo, Despacho del Ministro, Ministerio de Educación.
 5. Miguel Álvarez, Dirección del Bono Juana Azurduy del Ministerio de Salud.
 6. Melania Torrico, Dirección General de Lucha contra la Trata y Tráfico.
- Y con las siguientes autoridades departamentales:
7. Ministerio de Educación, Dirección Departamental de Santa Cruz de la Sierra.

Los grupos focales se organizaron en el mes de abril de 2017 en La Paz y en Santa Cruz. Participaron un total de cincuenta y cinco (55) compañeras de ambas organizaciones.

Los sindicatos organizaron un primer espacio de devolución y validación del documento en el mes de agosto de 2017 en Santa Cruz. En ese taller de devolución participaron ochenta y cinco (85) personas, representantes de ambas organizaciones. Este documento incluye los aportes brindados por las compañeras y los compañeros en ese espacio de validación. (85) personas, representantes de ambas organizaciones. Este documento incluye los aportes brindados por las compañeras y los compañeros en ese espacio de validación.

7. EL MOMENTO POLÍTICO DE BOLIVIA Y EL LUGAR DE LA IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Estado Plurinacional de Bolivia se define como un estado plurinacional, intercultural y despatriarcalizador, en oposición al Estado colonial y neoliberal que surgió de las primeras formas del Estado burgués en las que se negaban los derechos de las mujeres (Constitución Política del Estado Plurinacional, 2009). Con esta ruptura, el actual gobierno de Bolivia plantea estar atendiendo los derechos de dos de los grupos mayormente golpeados por el estado colonial neoliberal: las naciones indígenas campesinas originarias y las mujeres.

El debate sobre la igualdad de género en Bolivia está basado en tres ejes: el empoderamiento económico de las mujeres, la participación política y la lucha contra la despatriarcalización. En este último punto, se entiende el patriarcado como un mecanismo útil a un modelo económico excluyente que, además, niega la perspectiva del “Chacha Warmi” o equilibrio y complementariedad entre hombres y mujeres.

Analizadas a la luz de la historia latinoamericana, las políticas públicas han sido resultado de las demandas y las luchas de los movimientos sociales y organizaciones sindicales, conjugados con

coyunturas políticas, económicas y globales. No se puede separar la orientación ideológica del grupo que gobierna de las formas de implementación que se haga de la política pública.

Las políticas públicas con perspectiva de género que están siendo impulsadas por este gobierno no se pueden entender sin observar la participación de los movimientos sociales que tradicionalmente han defendido los derechos de las mujeres o sin interpelar el lugar que ocupan las reivindicaciones por la igualdad de género en los planes de trabajo de cada sindicato.

Desde el punto de vista de las compañeras dirigentes, los sindicatos de la educación no han sido parte de la lucha por lograr este marco de políticas a favor de las mujeres. Los sectores que están protagonizando esta demanda son las organizaciones sociales.

Desde el punto de vista de las compañeras dirigentes, los sindicatos de la educación no han sido parte de la lucha por lograr este marco de políticas a favor de las mujeres. Desde su punto de vista, los sectores que están protagonizando la demanda y las luchas por las políticas públicas con perspectiva de género son las bases de organizaciones sociales como la Coordinadora de la Mujer, la organización Bartolina Sisa o la Amelia Zamudio y no las organizaciones sindicales.

Para las compañeras de CTEUB y de CONMERB, la falta de participación de las organizaciones sindicales del sector de la educación en definir un conjunto de políticas puede estar mellando la perspectiva de clase de estas.

Las compañeras sindicalistas que colaboraron con este estudio consideran que este momento político de nuevas construcciones democráticas en el ámbito político, jurídico, cultural, económico y social aún no se refleja en la práctica ni en la estructura sindical. No obstante, esta coyuntura sí ha facilitado que las compañeras profundicen el análisis sobre su ejercicio de poder como dirigentes del sector educativo y busquen nuevas estrategias para fortalecerse como colectivo a lo interno de sus sindicatos.

▼ *Compañeras de CONMERB y CTEUB en sesión de grupo focal en La Paz, Marzo 2017.*



8. PRINCIPALES TENDENCIAS OBSERVADAS

Al recuperar la valoración que hacen las compañeras de la CONMERB y de la CTEUB, se pudo identificar un conjunto de tendencias que brindan explicaciones sobre el estado de participación e involucramiento de ambos sindicatos en las políticas públicas para la igualdad y el proceso de fortalecimiento de los derechos de las mujeres en el país.

Para facilitar la lectura, a continuación, se presentan estas tendencias clasificadas según se hayan observado a nivel de incidencia en política pública, a nivel de la organización y estructura sindical o a nivel de las políticas de alianzas.

8.1 TENDENCIAS A NIVEL DE LA INCIDENCIA EN POLÍTICA PÚBLICA

- En la coyuntura política actual, los temas de género están fuertemente posicionados. Tanto la nueva Constitución, como un conjunto de reglamentos para la esfera burocrática involucran la mirada de género.
- La perspectiva de género se ha incluido en la agenda política del actual gobierno en el marco de la ruptura con un modelo económico y colonial que excluía a los grupos campesinos, a los indígenas y a las mujeres (las autoridades políticas hablan de “despatriarcalizar”).
- Las nuevas políticas de Estado para el reconocimiento de los derechos de las mujeres se han impulsado desde los movimientos de mujeres provenientes de los sectores indígenas y campesinos.
- Estos movimientos de mujeres, incluyendo las organizaciones de mujeres indígenas y campesinas, han logrado instalar el debate sobre la relación entre el empoderamiento económico de las mujeres y la vivencia efectiva de sus derechos colectivos e individuales.
- El gobierno ha desarrollado un planteamiento político que identifica los derechos de las mujeres como parte de la lucha contra un modelo económico de explotación y exclusión. El sector sindical aún no ha elaborado su planteamiento político sindical sobre cómo las luchas por la igualdad de género son coherentes en la lucha de la clase trabajadora.
- Los sindicatos de la educación y la Central Obrera Boliviana han permanecido ausentes en las etapas de propuesta, negociación y aprobación de las leyes a favor de las mujeres.
- Durante el mandato del presidente Evo Morales, la incidencia de los movimientos sociales indígenas y campesinos como sujetos políticos se ha visto fortalecida, esto incluye la visibilización de las mujeres dentro de estos sectores. Este fortalecimiento no ha tenido un correlato para las mujeres en los sindicatos, quienes no se han fortalecido como sujeto político específico.
- El gobierno ha fortalecido el diálogo con los sectores sociales, campesinos e indígenas y, con estos sectores, se están tomando decisiones, no así con el movimiento sindical.
- Las compañeras dirigentas nacionales reiteran que el gobierno no ha convocado al movimiento sindical a participar de la elaboración de las legislaciones. Se percibe una postura más bien pasiva por parte del sindicato.

- Estas compañeras también denuncian que, al no sumar al sector sindical a la elaboración de las legislaciones, estas terminan teniendo una visión técnica, en lugar de una visión de la realidad política de la clase obrera.
- El gobierno ha tenido mayor apertura para dialogar con el magisterio rural. Las compañeras de los sindicatos han advertido que esta tendencia gubernamental no debe ser una razón para profundizar las diferencias entre magisterio rural y urbano.
- En el caso de la Ley 070, el gobierno abrió el debate sobre la política educativa a sectores indígenas y campesinos. El magisterio percibe que la participación de estos sectores, finalmente, puede llegar a sustituir al sector trabajador de la educación en la toma de decisiones en política educativa.
- Las autoridades entrevistadas no reconocen en los sindicatos de educación las banderas por los derechos humanos de las mujeres, ni los consideran interlocutores en materia de políticas y programas por la igualdad con perspectiva de género y la diversidad.

8.2 TENDENCIAS A NIVEL DE LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA SINDICAL

- Las dirigentas sienten mayor participación de las mujeres en todos los espacios políticos del país, lo cual también genera mayor interés de las mujeres maestras en ejercer su participación en el sindicato. La coyuntura provocada por el gobierno nacional al establecer la paridad y la alternancia en los cargos de representación pública ha generado mayor interés por la discusión sobre cuotas de participación dentro de los sindicatos de la educación.
- El hecho de que, en los cargos públicos de representación, la Ley Electoral exija la paridad de género ha elevado el perfil de discusión sobre las cuotas de representación y la presencia de las mujeres en los niveles de toma de decisión del sindicato. Es decir, este momento político ha aportado a la reflexión en torno a los mecanismos que pueden garantizar la representación de las mujeres dentro del sindicato.
- El colectivo de mujeres dentro de CONMEBR y CTEUB se ha fortalecido con relación a los años anteriores. Ambos colectivos avanzan en el desarrollo de un conjunto de propuestas sobre cómo mejorar la participación sindical de las mujeres en los niveles de toma de decisión de la estructura sindical.
- Las compañeras identifican que el avance de las mujeres en la organización se debe, en parte, a que el apoyo de la solidaridad sindical internacional permite dar sistematicidad y seguimiento a los procesos de capacitación y de intercambio entre las compañeras.
- A pesar del fortalecimiento, estos colectivos de mujeres aún no tienen la fuerza orgánica como para instalar una agenda con los temas de las mujeres trabajadoras dentro del sindicato, ni para promover que el sindicato desarrolle una política de igualdad.
- Los colectivos de mujeres de ambos sindicatos no son referentes para los movimientos sociales

de mujeres, ni han logrado que los sindicatos de la educación tengan un rol en la demanda por los derechos específicos de las mujeres y las políticas afirmativas.

- Tanto el colectivo de mujeres dentro de la CONMERB, como el de la CTEUB, actúan sin construir alianzas con los movimientos de mujeres del país.
- La ausencia de alianzas de los colectivos puede incidir en la poca o nula capacidad sindical para tomar banderas de derechos humanos de las mujeres y derechos de diversidad sexual.
- Las compañeras dirigentas perciben que muchos compañeros sienten que el hecho de que las mujeres ocupen cargos en el sindicato y puedan desarrollar reuniones entre ellas se debe a una “dádiva” entregada por parte de los varones en la organización. Es decir, los varones expresan que ellos “cedieron” o “entregaron” parte del poder que “les corresponde a ellos”. Las compañeras señalan que muchos varones continúan refiriéndose a las mujeres electas como personas a quienes se les “dio una oportunidad” y que “no deben abusar” de esa oportunidad al esperar más avances en la participación, es decir, no aspirar a más cargos o espacios de los que “ya han recibido” (Dirigenta nacional del magisterio A, comunicación personal, marzo de 2017).
- Persiste la noción de que las mujeres deben formarse y prepararse mucho para ser dirigentas sindicales, aunque esa noción no aplica para los hombres.
- Al mismo tiempo, dentro del magisterio, existen corrientes políticas que señalan que los espacios exclusivos de formación de mujeres son espacios anti-clasistas o que dividen a la clase trabajadora y contra el equilibrio chacha warmi (la unidad hombre mujer) de la cosmovisión aymara. Es decir, se ataca esta práctica como anti-clasista y anticultural.
- Persiste el temor y el estigma de que, al integrar el tema de género a la agenda de trabajo en el sindicato, va a generarse un antagonismo entre hombres y mujeres. Esto provoca una actitud defensiva entre los compañeros varones.
- Persiste la preocupación por el desconocimiento de muchas mujeres maestras sobre las nuevas legislaciones que las protegen. Hay, aún, una deuda en materia de difusión que el sindicato reconoce que puede desarrollar.
- Ni la dirigencia nacional de CONMERB ni la dirigencia nacional de CTEUB han tomado una postura política y reivindicativa ante las políticas de Estado sobre violencia, derechos sexuales y reproductivos, cuidado y responsabilidades compartidas.
- La falta de posicionamiento ante estas políticas de Estado responde, en parte, a la falta de capacidad estratégica – y correlación de fuerzas- de los colectivos de mujeres de colocar temas en la agenda del sindicato.
- No abrir el debate sobre cómo democratizar la estructura y la acción sindical obstaculiza el desarrollo de una agenda temática y reivindicativa inclusiva de los temas específicos de sus afiliadas mujeres.
- Las compañeras dirigentes de ambos sindicatos perciben que la militancia sindical exige a las mujeres generar estrategias de conciliación entre la vida política, el trabajo en la escuela y la vida familia. Sin

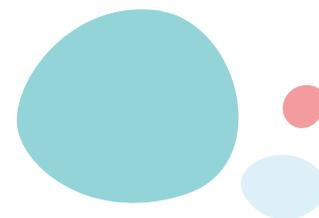
embargo, las compañeras deben resolver estas estrategias desde una dimensión individual, porque la organización sindical no tiene métodos para promover esta conciliación.

- Las organizaciones sindicales no se han apropiado del tema de la conciliación de la vida privada o familiar con la vida pública y política. Los sindicatos no están generando un debate en torno a la relación entre las tareas de cuidado, el quehacer doméstico y la participación política y económica de las mujeres. Incluso a lo interno de las organizaciones, las mujeres afiliadas continúan teniendo sobre sus hombros –y resolviendo de forma individual- la contradicción entre vida pública y privada, sin lograr colocar este tema en la agenda de su sindicato.
- No se percibe aún una estrategia clara de cómo colocar el debate por la incidencia en las políticas públicas por la igualdad con perspectiva de género en los espacios sindicales.
- Ningún sindicato informó tener una sistematicidad en las discusiones sobre el lugar que debe tener el tema de incidencia en las políticas públicas por la igualdad en su agenda sindical. Tampoco se realiza un análisis propio sobre alcances y limitaciones de su participación en las políticas de igualdad con perspectiva de género como estrategia política.
- Ninguna organización tiene una política sindical sobre igualdad de género.
- Las compañeras no se sienten acompañadas por su central, al COB, Central Obrera Boliviana, en materia de desarrollo de una estrategia por la igualdad de oportunidades. Hay una ausencia de estrategia a nivel de la central, lo que deja a las confederaciones sin orientación.
- La COB trabaja con algunos sindicatos con fuerte presencia femenina, por ejemplo, el sindicato de trabajadoras domésticas, pero no tiene una política de género que pueda ser replicada por las organizaciones que pertenecen a la central.

8.3 TENDENCIAS EN LAS POLÍTICAS DE ALIANZAS

- Los movimientos de mujeres campesinas e indígenas están fortalecidos y, ante esta correlación de fuerzas, no han buscado en el movimiento sindical de la educación un aliado político ni ideológico.
- Los sindicatos no han establecido alianzas con estos movimientos de mujeres y no han acompañado la negociación y el planteamiento de este conjunto de legislaciones.
- Las alianzas entre el magisterio rural y los sectores campesinos se han debilitado, pues el sector campesino tiene ahora capacidad de sentarse con el gobierno de forma directa.
- Como colectivo dentro de un sindicato, las mujeres de la CONMERB y de la CTEUB no tienen establecidas alianzas sistemáticas ni coyunturales con los movimientos de mujeres que están protagonizando la lucha por la igualdad en el país.
- Como sector, los sindicatos no están generando alianzas con los sectores sociales de mujeres, indígenas y campesinas que están protagonizando las luchas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

9. ÁREAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS



9.1 POLÍTICAS PÚBLICAS POR LA IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este apartado revisa el conjunto de normativas vigentes en Bolivia que amplían los derechos de las mujeres.

Estas normativas se clasifican en cinco áreas temáticas.

- Participación y representación política.
- Prevención de la violencia contra las mujeres.
- Salud sexual y reproductiva.
- Condiciones de trabajo para las mujeres.
- Derecho social a la educación pública.

La información relativa al estado de implementación de las distintas normativas, así como sus vacíos, fue recabada con apoyo de las autoridades nacionales entrevistadas. Esa información se analiza a la luz de las percepciones de las compañeras de CTEUB y de CONMERB.

9.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA

El Estado Plurinacional de Bolivia se define como un estado decolonial y despatriarcalizador. Esta definición parte del hecho de que Bolivia ha decidido romper con el modelo económico neoliberal que, desde el punto de vista de las autoridades plurinacionales bolivianas, afecta de forma diferenciada a las naciones indígenas y a las mujeres.

Los principales avances en materia de participación y representación política de las mujeres en Bolivia incluyen el establecimiento de la paridad y la alternancia en la Ley 026 del Régimen Electoral y la Ley 243 contra el acoso y violencia política hacia las mujeres (del año 2012).

El inciso “h” del artículo 2 de la Ley 026 de Régimen establece que “la democracia boliviana se sustenta en la equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos, aplicando la paridad y alternancia en las listas de candidatas y candidatos para todos los cargos de gobierno y de representación, en la elección interna de las dirigencias y candidaturas de las organizaciones políticas, y en las normas y procedimientos propios de las naciones y pueblos indígena originario campesinos” (Ley del Régimen Electoral, 2010).

La alternancia de género entre mujeres y hombres implica que, en las listas de candidatas y candidatos a autoridades electivas de mandato público, cuando exista una candidata titular mujer le debe proceder un candidato titular hombre. Cuando exista un candidato titular hombre, le debe proseguir una candidata titular mujer. Lo mismo debe ocurrir para suplentes. Los principales logros en materia de representación se observan en la Asamblea Legislativa Plurinacional, donde las mujeres representan el 48 %. También, se observaron avances en la

Cámara Baja, donde se pasó de un 23% de cargos ocupados por mujeres en el año 2009 a un 50% en el año 2015 (Coordinadora de la Mujer, s.f.).

Este cambio en el régimen electoral fue promovido por 300 organizaciones e instituciones agrupadas en la Coordinadora de la Mujer, quienes impulsaron la campaña “La Paridad es Ahora”. Ningún sindicato de educación participó activamente de esta campaña.

En cuanto a la arquitectura institucional, en Bolivia el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, que opera bajo el Ministerio de Justicia, es el responsable de velar por el cumplimiento de todas las normativas relativas a la igualdad de oportunidades con perspectiva de género. El país cuenta con un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades (aprobado en el año 2008) que guía las acciones del Viceministerio.

9.1.1 LAS POLÍTICAS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DESDE LA VALORACIÓN DE LAS MUJERES SINDICALISTAS EN BOLIVIA

Las compañeras dirigentes reconocen que el momento político ha traído algunos beneficios para las mujeres del país, pero, a la hora de preguntar por posibles beneficios de este momento político para la educación pública en Bolivia y para el magisterio boliviano, no existe una respuesta unitaria.

Las dirigentas sí han reconocido que sienten mayor participación de las mujeres en todos los espacios políticos del país, lo cual también genera mayor interés de las mujeres sindicalistas por ejercer su participación en la organización. Solamente el hecho de que, en los cargos públicos de representación, la Ley Electoral, exija la paridad de género ha hecho que también, dentro del sindicato, se aumente el debate sobre las cuotas de representación y la presencia de las mujeres en los niveles de toma de decisión. Es decir, este momento político ha aportado a la inquietud y a la reflexión en torno a la representación de las mujeres dentro del sindicato.

Ambos sindicatos de educación se estructuran como confederaciones nacionales con federaciones regionales y federaciones departamentales. Las compañeras han percibido cómo ha crecido la participación de las mujeres en las estructuras regionales y departamentales, pero notan que no existe el mismo interés por asumir cargos en la estructura nacional.

Las compañeras han valorado que esto puede deberse a que la dirigencia sindical a nivel nacional implica mucha dedicación de tiempo para desplazarse por el país, lo cual ha causado problemas para conciliar la vida familiar y la militancia de las compañeras. Además, las prácticas en el sindicato no facilitan la militancia de las compañeras, sino que, por el contrario, la obstaculizan mediante prácticas de acoso político y también, mediante la ausencia de estrategias sindicales para promover la participación y la representación femenina.

La paridad de participación de 50 % de mujeres y 50 % de hombres aplica para todos los espacios de representación política a nivel público. Esto no incluye a las organizaciones sindicales de la

“tenemos compañeras en las bases en quienes persisten prejuicios ideológicos que no les permiten valorar los cambios políticos que ha vivido Bolivia”

educación, cuyos estatutos no tienen aún ninguna cláusula sobre la alternancia y paridad. En el caso de CTEUB, las mujeres están avanzando hacia un Congreso para incluir una cláusula sobre las cuotas de participación y representación. Ya se han esgrimido argumentos en contra de una estructura de mujeres dentro del sindicato y algunos dirigentes han dicho que no se puede abrir una secretaría de género porque “luego había que abrir más secretarías en otros temas” (Dirigenta nacional del magisterio B, comunicación personal, marzo de 2017). Este rechazo puede darse ya sea porque no se ha discutido el valor y la función de una estructura específica, o bien, por la falta de una visión más estratégica de las compañeras para plantear la creación de una Secretaría de la Mujer (por ejemplo, llevar el debate a los niveles departamentales y regionales y generar un amplio apoyo de las bases, mucho antes de plantearlo en la estructura nacional).

Las mujeres de los sindicatos reconocen que el avance en políticas de igualdad permite traer el debate sobre la igualdad de género a las estructuras sindicales. También reconocen que hay avances para sectores que han estado históricamente excluidos, como los sectores indígenas y campesinos, pero a costas de querer sustituir el rol de las estructuras sindicales.

Persiste la preocupación porque el avance en el marco normativo no es conocido por las dirigentas de base y las compañeras en el magisterio. Hay una deuda en materia de difusión que el sindicato reconoce que puede desarrollar.

9.1.2 LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES DENTRO DE LA ESTRUCTURA SINDICAL

Las compañeras dirigentes perciben que la participación de las compañeras es muy fuerte en los niveles de federaciones regionales y departamentales. Esta participación disminuye en los Comité Ejecutivos Nacionales (CEN) y las compañeras dirigentes identifican cuatro razones para esta baja representación en los CEN:

- la resistencia de los compañeros a que aumente la participación,
- la falta de política de cuotas,
- los obstáculos relacionados a la sobre carga de tareas familiares y de cuidado,
- el acoso político que sufren las mujeres en la estructura sindical (violencia política).

Las compañeras dirigentes de ambos sindicatos perciben que la militancia sindical exige a las mujeres generar estrategias de conciliación entre la vida política, el trabajo en la escuela y la vida familiar. Estas estrategias las tienen que resolver las compañeras desde una dimensión individual, porque la organización sindical no tiene métodos para promover esta conciliación.

Las compañeras dirigentes proponen que el sindicato debe aprovechar el momento político del país, en el que los cargos públicos se rigen por una paridad de 50 % para cada sexo, y alinear a las organizaciones sindicales con esta política de paridad.

Para la Internacional de la Educación, la política de cuotas de representación de las mujeres, puede ser una herramienta válida, pero no basta para fortalecer la participación de las mujeres. Es necesaria una política sindical de igualdad que:

- genere y desarrolle espacios para la reflexión y la discusión sobre el tema de género dentro del sindicato, para elaborar argumentaciones sobre la igualdad que tengan contenido de clase y mirada sindical.
 - integre el trabajo de género en la estructura sindical (ya sea mediante una Secretaría o un departamento).
 - integre el tema de género al plan de acción sindical mediante un eje de trabajo sobre igualdad de oportunidades con perspectiva de género.
 - destine fondos del sindicato para las actividades de formación y capacitación de las compañeras.
 - promueva alianzas estratégicas –permanentes y coyunturales- con diferentes sectores que son actores clave en el tema de género.
 - garantice la participación y politizada de las mujeres en todos los niveles de la estructura sindical (congreso, dirigencia nacional, dirigencia departamental, comisiones de negociación, comisiones de elaboración de pliegos, etc.) ya sea mediante cuotas que establezcan porcentajes mínimos de participación o mediante otros mecanismos.
 - garantice espacios seguros, libres de violencia y de acoso político, para las mujeres dirigentes.
- La política de igualdad es una herramienta para fortalecer al sindicato mediante una acción planificada, sostenida y estratégica que promueve una participación amplia de las mujeres del magisterio en la organización sindical.

Los sindicatos del magisterio están llamados a tener una política de igualdad, especialmente tomando en cuenta que su base sindical está constituida en un 80% por mujeres.

▼ *Compañeras de CTEUB durante una de las sesiones de discusión.*



9.1.3 LOS CONFLICTOS SIMBÓLICOS E IDEOLÓGICOS DEL TEMA DE GÉNERO DENTRO DEL SINDICATO

A nivel de dirigencia nacional, colocar el tema de participación paritaria de las mujeres implica un conflicto con los compañeros. En ambas confederaciones, persiste la visión, de parte de los compañeros, de que no es necesario avanzar hacia la paridad.

Las compañeras de ambos sindicatos han señalado que históricamente los cargos de dirigencia han sido asumidos por hombres. Ellas analizan que esta presencia mayoritaria de hombres en los niveles directivos ha hecho que se vinculen todas las conquistas a las luchas sindicales encabezadas y dirigidas por compañeros hombres. Es decir, se percibe que las luchas han costado la vida de hombres y que, por eso, los hombres “sí se merecen” estar en la dirigencia nacional (Dirigenta nacional del Magisterio C, comunicación personal, marzo de 2017).

Además, los compañeros varones repiten que a ellos sus puestos en la dirigencia “les ha costado mucho, mucha militancia, mucha sangre”, lo que invisibiliza el aporte de las compañeras a las luchas históricas de la organización. Aún hay una percepción de “dádiva” en la participación de las mujeres (Dirigenta nacional del Magisterio A, comunicación personal, marzo de 2017).

Muchos compañeros y compañeras consideran que los hombres en la dirigencia “dieron la oportunidad” de que las compañeras participen en cargos de representación nacional, pero esa oportunidad no se puede convertir en un “abuso”, es decir, las mujeres no deberían aspirar a más de lo que ya se les concedió (Dirigenta nacional del Magisterio E, comunicación personal, marzo de 2017).

Por otro lado, y tal como sucede en toda la región de América Latina, las mujeres sindicalistas continúan teniendo a su cargo las tareas de cuidado y de trabajo doméstico reproductivo y esta desigualdad en la distribución de las tareas riñe con la disponibilidad de tiempo de las compañeras para desarrollar su militancia y sus acciones como dirigentas.

Las compañeras dirigentas se ven ante disyuntivas que los hombres no deben enfrentar: asumir un cargo en el sindicato o cuidar a la familia, etc. Además de esta sobre carga, las compañeras de ambos sindicatos expresan haber vivido distintas formas de acoso y violencia política dentro de sus propios sindicatos.

Al pensar en las estrategias que han desarrollado para convivir con este acoso, las compañeras no hacen referencia al colectivo de mujeres en el sindicato, sino que valoran su propio carácter y su propia valentía como una herramienta en la militancia sindical. De hecho, las compañeras valoran como una ventaja haber sido activas políticamente en diferentes espacios y haber tenido una militancia desde jóvenes, lo que les ha permitido ir adquiriendo tácticas y estrategias para posicionarse como dirigentas.

10. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Los principales avances normativos para erradicar la violencia en Bolivia son la Ley 45 (del 2010), Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación; la Ley 348 (del 2013), Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia; y, Ley N. 243., Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres.

El propio Estado reconoce la importancia de legislar contra la violencia basada en género, esto porque la legislación brinda un marco para el cambio sociocultural en Bolivia. Este cambio incluye el combate a la noción de que una persona puede ser agredida, golpeada, violada o asesinada por otra debido a su sexo y también la noción de que un hombre –pero también una sociedad entera- puede ejercer poder sobre el cuerpo femenino.

La legislación ha logrado combatir dos prácticas que estaban integradas en la vida cultural y, sobre todo, que estaban naturalizadas en el ejercicio judicial del país. La primera se daba anteriormente, pues los hombres acusados por violencia doméstica que llegaban a procesos judiciales podían beneficiarse de un atenuante legal si probaban que la víctima era su cónyuge. Es decir, la ley podía no imponer ninguna pena, si el acusado argumentaba que la víctima de la violencia era su esposa.

Una segunda práctica social que se está erradicando es que los hombres acusados de violencia sexual que llegaban a procesos judiciales también podían beneficiarse de un atenuante legal si se casaban con la víctima de la violencia sexual. Es decir, el matrimonio podía ser utilizado como una pena alternativa para el agresor, lo cual confinaba a la mujer a una vida marital de violencia.

Establecer penas para los agresores de violencia sexual, física, psicológica y patrimonial, así como impulsar un conjunto de instituciones que atiendan a las víctimas son medidas con las que el Estado Plurinacional de Bolivia busca romper con la idea de que la violencia de género es un asunto individual de la vida privada. Así, el Estado acoge el tema como asunto público y político, que debe atenderse desde la política pública y que requiere una acción inter-institucional permanente.

Los sindicatos de educación han desarrollado actividades aisladas para difundir los contenidos de la Ley 348, pero no se han sumado a campañas ni acciones de los movimientos de mujeres que tradicionalmente han levantado la bandera contra la violencia basada en género.

La Ley 45 (del 2010), Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, tiene como “objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación”, así como “consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación” (Ley 45, 2010, p.1). La Ley 45 delimita lo que se entiende por misoginia, transfobia y racismo, entre otros, y establece un conjunto de formas de discriminación que abordan la exclusión en razón de procedencia étnica, género, edad, orientación sexual, clase social, ocupación o discapacidad física (p.4). La legislación mandata al sistema educativo y a los diferentes niveles de la burocracia a prevenir y corregir las prácticas de racismo y discriminación históricamente instaurados en estos ámbitos (Ley 45, 2010, p.5).

En un país como Bolivia, las formas de discriminación han estado históricamente dirigidas contra las mujeres, los pueblos indígenas y campesinos. Por lo que la estrategia contra la discriminación

tiene un fuerte foco en corregir y sancionar la exclusión de los pueblos indígenas y campesinos, tanto la exclusión de la esfera política, como de la esfera económica y de la esfera cultural. El conjunto de acciones afirmativas para beneficiar a los pueblos indígenas ha generado reacciones negativas en sectores no indígenas y no campesinos, entre ellos el magisterio, que pueden resentir la atención y el espacio que ahora ocupan estos nuevos actores.

Las normativas para erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres incluyen la creación del Comité de Lucha contra Toda Forma de Violencia en el año 2012 y la aprobación de la Ley 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, del año 2013, que se acompaña del Decreto Supremo N 2145, del año 2014, el cual crea el Reglamento de la Ley.

En los debates con las compañeras dirigentes se evidencian dos percepciones: por un lado, persiste el mito de que las legislaciones no están funcionando porque no se baja la incidencia de la violencia basada en género. Por otro lado, sí se reconoce que la legislación ha facilitado el reconocimiento de la violencia, la denuncia de la violencia y la discusión social sobre el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.

El país también aprobó la Ley N. 243, Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres, que protege el derecho a la militancia, participación y representación política de las mujeres. Esta legislación plantea:

(...) eliminar actos, conductas y manifestaciones individuales o colectivas de acoso y violencia política que afecten directa o indirectamente a las mujeres en el ejercicio de funciones político – públicas” y “garantizar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones político – públicas.
(Ley N. 243, p.2)

Este marco de leyes que prohíben las diferentes formas de violencia son un avance importante.

10.1 ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS COMPAÑERAS EN LOS SINDICATOS

Algunas compañeras perciben que esta legislación ha facilitado mayor participación de las mujeres en los ámbitos públicos y de representación. Otras compañeras consideran que el acoso crece a medida que las mujeres conquistan puestos en la esfera política, pues quienes siempre han sostenido las posiciones de poder están reaccionando de manera violenta contra el avance de las mujeres, especialmente de las mujeres de los sectores históricamente excluidos, como el indígena y el campesino. Esta reacción no es exclusiva de los sectores políticos y económicos, sino que también se observa en el sindicato.

Las compañeras dirigentes nacionales han expresado ser víctimas de violencia psicológica y de acoso político por parte de sus compañeros dentro del sindicato. Las compañeras analizan que este tipo de violencia tiene la intención de alejarlas de los cargos en la estructura, de su militancia y de sus cargos de representación.

Los compañeros insisten en tener siempre la última palabra, en tener la razón, en tener el poder. En los otros espacios, como el Congreso o el Poder Ejecutivo, la paridad está garantizada y legislada. Esto genera que la agresión contra las mujeres sea menor que la agresión que experimentan las mujeres en los sindicatos. Pero, en los sindicatos, no hay un reglamento que establezca la paridad y los compañeros sienten que pueden ejercer el acoso porque el sindicato no esté regido por una ley de paridad y de alternancia. (Dirigenta nacional del magisterio C, comunicación personal, 2017)

**“El Estado implementará un conjunto de acciones, políticas y estrategias necesarias para desestructurar el sistema patriarcal basado en la subordinación, desvalorización y exclusión sustentadas en las relaciones de poder, que excluyen y oprimen a las mujeres en lo social, económico, político y cultural”.
(Ley N. 243, p.3)**

El inciso a del Artículo 7 de la Ley 243 define el acoso político como el:

(...) acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político - pública o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo (ley 243, p.4)

Lo que las compañeras dirigentes han expresado vivir cabe dentro de esta definición de la ley. Por tanto, se deben diseñar estrategias para corregir y prevenir estas prácticas dentro del sindicato.

Para las compañeras dirigentes, la posibilidad de vivir libres de violencia política va de la mano con borrar los estigmas sobre las mujeres, por ejemplo, el estigma de que las mujeres no pueden dirigir o no pueden tomar decisiones en tiempo de crisis, etc.

10.2 PERCEPCIONES SOBRE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Las compañeras de CTEUB y CONMERB explican que el movimiento sindical de la educación no ha sido parte de la conformación del conjunto de políticas en contra de las distintas formas de la violencia. Quienes han presionado por lograr estas legislaciones y quienes han incidido en la definición del enfoque y el contenido de las leyes han sido otros sectores.

Las compañeras de los sindicatos han hecho actividades aisladas para difundir las legislaciones que combaten la violencia y la discriminación, pero no han informado sobre campañas o acciones organizadas desde sus estructuras para apoyar las acciones afirmativas o para generar acciones sindicales en estos ámbitos.

“No se percibe una reflexión en torno a las prácticas discriminativas. Esta ausencia de reflexión sobre la práctica individual puede estar retrasando u obstaculizando transformaciones en la práctica colectiva del sindicato”.

Incluso, las compañeras de ambas organizaciones han expresado su preocupación por no contar con un protocolo para atender casos de violencia sufridos por las mujeres del sindicato.

Las compañeras de ambas organizaciones han experimentado situaciones en las que debe brindar apoyo a mujeres que sufren violencia física y psicológica. Uno de los grupos focales organizado en Santa Cruz de la Sierra dedicó un tiempo importante al intercambio sobre este tema. Las compañeras han identificado estudiantes que viven violencia en sus casas y cuyas madres de familia son víctimas de violencia, así como docentes que también sufren violencia física y psicológica por parte de sus parejas.

El colectivo de mujeres consideró fundamental que se difunda más el tema dentro de los centros educativos y en las comunidades. El sindicato puede jugar un papel en el acompañamiento a lo largo de los procesos de denuncia, porque estos procesos son largos y terminan por demandar tiempo e, incluso, recursos. No obstante, aún no existe un protocolo sindical para atender a las personas afiliadas víctimas de violencia y, cuando se han dado los casos, las mujeres que han recurrido al sindicato no han encontrado una estructura con capacidad de dar respuestas sobre los pasos legales para denunciar al agresor y para buscar reparación y atención a la víctima.

En las diferentes participaciones de las compañeras dirigentes, no se percibe una reflexión en torno a las prácticas discriminativas. Esta ausencia de reflexión sobre la práctica individual puede estar retrasando u obstaculizando transformaciones en la práctica colectiva del sindicato.

10.3 LA MIRADA SINDICAL SOBRE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Para las compañeras dirigentes, librarse de las formas de violencia pasa por el empoderamiento económico de las mujeres y por desmontar un conjunto de mitos socioculturales en torno a la figura de las mujeres y en torno a la noción de lo femenino.

Las compañeras dirigentes están haciendo el esfuerzo por evidenciar la forma en que el modelo económico explota a las mujeres y por argumentar cómo las prácticas machistas le son funcionales al modelo económico.

También, es crucial que el enfoque de género parta de una mirada de clase y evite el antagonismo entre hombres y mujeres. Más bien, se debe basar el análisis en el daño que genera el patriarcado tanto sobre la vida de hombres como sobre la vida de las mujeres.

Las compañeras sindicalistas pueden fortalecer las argumentaciones en torno al feminismo de clase y llevar el contenido de la lucha obrera a los diferentes espacios sociales, académicos y/o políticos donde se esté discutiendo el tema de la violencia basada en género. Es decir, el movimiento sindical tiene la tarea de no ausentarse de estos espacios de discusión y elaboración, sino, por el contrario, tiene la labor de presentarse como un actor con una mirada única e insustituible: la mirada de clase y del mundo del trabajo.

11. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Los principales avances en materia de salud sexual y reproductiva de las mujeres bolivianas incluyen la Ley N 3460, Ley de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos (del año 2006); la Ley N 3934, Gratuidad de pruebas ADN (del año 2008); el Decreto Supremo N 66, Bono Juana Azurduy (del año 2009) y la Ley N 807, Ley de Identidad de Género (del año 2016).

El Estado Boliviano ha declarado que la salud es responsabilidad del Estado y es un derecho. En ese sentido, el gobierno ha desarrollado una estructura de atención de acceso gratuito. La salud se atiende desde las autoridades municipales. Para esto, se ha contado con el apoyo de médicos provenientes de Cuba, lo cual le ha implicado una confrontación directa con el sector de la élite médica nacional.

11.1 PROGRAMA DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

El Ministerio de Salud ha desarrollado el Programa de Salud Sexual y Reproductiva, el cual atiende las áreas de atención de las mujeres gestantes y los niños recién nacidos, la anticoncepción, el cáncer ginecológico, la prevención de las enfermedades de transmisión sexual y la atención a la salud del adolescente.

El Ministerio de Salud está a favor de la despenalización del aborto. En cuanto Bolivia logre aprobar la despenalización del aborto, el Programa de Salud Sexual y Reproductiva también será el ente encargado de implementar las acciones para garantizar el acceso al aborto en el sistema médico público.

Bolivia garantiza la entrega de medicamentos anti retrovirales a las personas que viven con el virus de VIH.

El Programa de Salud Sexual y Reproductiva del Ministerio de Salud es el responsable de coordinar la formación en el ámbito educativo, pero las organizaciones sindicales no han generado ninguna coordinación con este programa.

11.2 BONO JUANA AZURDUY Y NUTRICIÓN

En Bolivia, un 66% de las mujeres no está incluido en el sistema de protección social. Las mujeres embarazadas que no están en el mercado formal de la economía solían estar excluidas del acceso a la salud y de la atención pre natal. Actualmente, con el Bono Juana Azurduy, las mujeres embarazadas que no tienen ningún tipo de protección son registradas en el sistema de salud y son atendidas durante el periodo de gestación.

El Bono Juana Azurduy, complementado con el Decreto Supremo N 2480 sobre el subsidio Prenatal por la Vida, del año 2015, se establece para todas las mujeres embarazadas que no tienen ningún seguro social ni ninguna otra cobertura social porque están en el desempleo o en el empleo informal, o bien, porque son menores de edad.

La estrategia del Bono Juana Azurduy es clave porque permite que las madres embarazadas tengan

acceso a los servicios de salud durante el embarazo. Esto garantiza mejores condiciones para el parto y para la salud de madre e hijo. Asimismo, el Bono Juana Azurduy también empezará a brindar la vacuna contra el virus de papiloma humano.

El Bono se entrega vía banco de manera mensual, es de Bs. 50 (US\$6) por cada atención y, al momento del parto, se entrega un bono de Bs.120 (US\$ 17). Se realizan cuatro atenciones médicas a partir del quinto mes de embarazo. Posterior al parto, se realizan doce controles adicionales al niño, durante los siguientes dos años, y se entregan Bs. 150 (US\$ 20) por cada atención. Los subsidios son básicamente un incentivo para que las madres acudan al centro de salud y hagan los controles prenatales oportunos, como una estrategia para prevenir la mortalidad materno-infantil.

El sistema del Bono cuenta con 500 médicos con presencia en todo el país, quienes coordinan con la Unidad de Nutrición del Ministerio para la entrega de cuatro paquetes en productos alimenticios equivalentes a un monto de Bs. 300 (US\$ 40). Además, el gobierno está promoviendo la formación de las enfermeras obstetras en los conocimientos del parto vertical, para integrar las prácticas culturales al proceso de atención en salud.

11.3 LA VIVENCIA SINDICAL SOBRE LOS AVANCES EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Las organizaciones sindicales no han discutido los beneficios de las normativas en materia de salud sexual y reproductiva para la sociedad boliviana ni para los derechos de las mujeres. Todavía no se han desarrollado estrategias para que las bases sindicales puedan verse beneficiadas de estos derechos ni para que las y los docentes que están en aula puedan desarrollar estos temas –y responder a las consultas de sus estudiantes con un contenido político y sindical.

En el caso de las políticas sociales como el Bono Juana Azurduy (o el Bono Juancito Pinto, para la permanencia educativa, o el Bono Dignidad, para la Tercera Edad), el mayor debate tiene que ver con la forma de financiamiento de las políticas sociales con sentido universal: se cobra un porcentaje sobre el salario formal para sostener un conjunto de políticas sociales. El sindicato reclama que son las y los trabajadores quienes sostienen el financiamiento de un conjunto de políticas sociales y que, al no visibilizarse esta realidad, se debilita el sentido solidario del sistema.

Las compañeras de ambos sindicatos perciben que la COB no tiene una estrategia fuerte de cara al tema de salud sexual y reproductiva, lo cual deja un vacío para abordar el tema con una mirada de clase obrera.

En las escuelas normales (de formación inicial docente), se está implementando la formación en educación sexual integral. Los sindicatos tampoco han estado sumados a este debate y no han desarrollado aún una línea específica para trabajar este tema con sus bases.

El tema de la educación sexual puede ser una herramienta para fortalecer la mirada de género en la formación sindical y para llevar la mirada sindical y de clase obrera al currículo escolar. Posicionar al sindicato en torno al tema de la educación sexual puede ser una oportunidad para generar alianzas con otros sectores de mujeres y el movimiento estudiantil, entre otros actores.

Por último, en el año 2017, se presenta una propuesta de Ley para la despenalización del aborto. Sobre este tema, las organizaciones sindicales expresaron que no manejan una postura organizativa con contenido político ni de clase trabajadora. Además, las compañeras de ambos sindicatos perciben que la COB no tiene una estrategia fuerte de cara al tema de salud sexual y reproductiva, lo cual deja un vacío para abordar el tema con una mirada de clase obrera.

La Red de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación considera que fortalecer una agenda sindical sobre los derechos de salud sexual y reproductiva puede ser una herramienta política para robustecer la acción sindical de las mujeres y posicionar al sindicato en espacios diversos de la sociedad, donde actualmente no está visibilizado. El debate sobre derechos sexuales y reproductivos lo están poniendo en la agenda los movimientos de mujeres, con los cuales el magisterio no tiene, de momento, una política de alianza.

▼ *Compañeras de CONMERB y CTEUB en sesión de grupo focal en Santa Cruz de la Sierra, Marzo 2017*



12. CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES

En materia laboral, el gobierno boliviano se describe como un gobierno de corte “social, reivindicativo, obrero y popular” (Miguel Álvarez, Ministerio de Salud, comunicación personal, 2017). En ese sentido, una acción tomada por el gobierno fue aumentar el salario mínimo nacional. Antes del 2009, el salario mínimo nacional era de Bs. 440 bolivianos (alrededor de US\$ 60), actualmente es de Bs. 1805 (US\$ 250 aproximadamente).

La nueva Constitución boliviana reconoce el derecho de igual salario por igual trabajo. El inciso V del artículo 48 de la Constitución Política establece que “El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado” (p.14, 2009). En el caso del Magisterio, el sueldo está basado en el escalafón, por lo que las docentes no han analizado el tema del ingreso diferenciado y no tienen una postura de cara a este tema.

El país continúa enfrentando el desafío de tener alrededor de un 80% de la población trabajadora no inserta en el empleo formal. Estas personas, por tanto, no aportan en términos de descuentos para pensiones y, lo que es más preocupante, no están cubiertos por el sistema de seguridad y protección social.

Por esto, el Estado ha desarrollado un conjunto de programas para proteger incluso a aquellas personas que no están insertas en el mercado formal de la economía y que trabajan en sectores campesinos o de la economía informal. Por ejemplo, se cuenta con el Bono Juana Azurduy, el Bono Dignidad (para la Tercera edad) y se está impulsando el debate sobre un sistema de pensiones universal y solidario.

De cara a este conjunto de políticas de atención y protección social, los sindicatos no han generado una argumentación propia, tampoco fueron parte de la aprobación ni la movilización a favor de estas legislaciones, sino que estas nacieron de otros movimientos sociales y del gobierno. No obstante, las compañeras dirigentes elaboraron una valoración individual y colectiva.

A continuación, se presentan las valoraciones desarrolladas por las dirigentes sindicales de ambas organizaciones.

12.1 DERECHO A HUELGA

El gobierno del presidente Evo Morales ha obstaculizado el derecho a huelga y ha implementado una política de descuento de los días de pago. A nivel nacional, se están descontando los días de movilización y huelgas en todos los sectores: salud, educación, etc.

En el caso del sector educativo, las compañeras del Magisterio han denunciado que se les están descontando los días de movilización y que los fondos que se les descuentan se están redirigiendo a las Juntas de padres y madres y a los Consejos Sociales. Esta redirección de los Fondos se ampara en el reglamento 01 de la Ley 070. No es ilegal. No obstante, esta práctica

está causando una confrontación entre docentes y Juntas, pues está promoviendo que las Juntas y los Consejos Sociales cumplan una tarea de control sobre las y los docentes, cuando, originalmente, tenían la tarea de valorar el estado de la infraestructura y proponer estrategias de mejora en el centro educativo.

Los Consejos Sociales y las Juntas de madres y padres existían como estructuras bajo la Ley 1565. Con la Ley 070 se ha promovido mayor participación de los sectores indígenas y campesinos en las estructuras.

12.2 TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: EMPODERAR A LAS MÁS EXCLUIDAS

El sector de las trabajadoras domésticas está organizado desde el año 1993. En el año 2011, obtuvo la personería Jurídica y, en el año 2012, la Ley 309 ratifica el Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos.

La COB ha dado apoyo y seguimiento a este sindicato y ha acompañado a estas compañeras y compañeros a establecer estrategias de organización y de negociación. El sector de trabajo doméstico es uno de los sectores más discriminados en el país, sufre abusos no solo de sus empleadores directos, sino también por parte de las y los funcionarios en el Ministerio de Trabajo.

La experiencia con los sindicatos de trabajadoras domésticas ha sido clave con miras a establecer una estrategia para la formación sindical de las mujeres, pero no ha logrado instalar en la COB una política de género más amplia y más estratégica que logre beneficiar a las mujeres de los otros sectores representados en la COB.

12.3 LICENCIAS POR MATERNIDAD

La protección a la maternidad aplica tanto para el sector magisterial como para otros sectores. Las mujeres tienen 90 días de licencia por maternidad y los hombres tienen 3 días consecutivos de licencia por paternidad.

Además, a las mujeres se les otorgan 30 minutos al día para amamantar. La preocupación de las dirigentes sindicales yace en que muchas docentes aún no conocen esta protección legal y no ejercen ese derecho, o bien, las autoridades educativas en los centros tampoco conocen la normativa y no facilitan las condiciones para que las mujeres puedan ejercer este derecho. Esta situación puede ser atendida desde ambos sindicatos, mediante campañas de difusión en alianza con el sector salud que también está afiliado a la COB.

El tema que causa preocupación, dentro de la Red de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación, es la escasez de días de licencia para los padres de familia y el hecho de que estos días sean consecutivos. Por un lado, que los hombres no puedan retirarse más tiempo de su lugar de trabajo los aleja de la crianza temprana de sus hijos y, por otro, el hecho de que los tres días de licencia sean obligatoriamente consecutivos les impide a los padres asumir tareas compartidas como, por ejemplo, las visitas al médico pediatra o el cuidado de los niños por caso de enfermedad. De modo que estas tareas recaen sobre las madres.

Las organizaciones sindicales de algunos países ya han empezado a reivindicar el derecho de los padres a la licencia por paternidad. Esto facilita el cuidado compartido entre hombres y mujeres, garantiza el derecho de los padres a cuidar de sus hijos y genera conciencia de la necesidad de repartir las tareas de cuidado en los grupos familiares.

12.4 DEBATE SOBRE NUEVA LEY DE PENSIONES

Se está debatiendo el establecimiento de una nueva Ley de Pensiones con carácter universal y solidario que cubra a personas que no han cotizado previamente.

La preocupación expresada por las compañeras del magisterio es que se propone esta nueva Ley partiendo de que se mantendrá el aporte de las personas cotizantes, pero se les rebajará la cuota mensual que se les entrega por concepto de pensión. Es decir, la universalización la estarían financiando y sosteniendo las personas trabajadoras que cotizaron y que percibirán pensiones más bajas. El sindicato ha planteado que es importante incluir a más trabajadoras y trabajadores en la economía formal, de forma que se fortalezca el sistema de pensiones en el país.

13. LA CONMERB Y LA CTEUB EN EL AVANCE DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN BOLIVIA. LA AUSENCIA COMO EL RASGO PRINCIPAL.

Como se indicaba en el apartado de objetivos, el proceso de investigación se propuso conocer la valoración de las mujeres afiliadas a la CTEUB y CONMERB sobre las principales formas de participación de los sindicatos de educación en el avance de las políticas públicas para la igualdad con perspectiva de género en la coyuntura actual.

Además, se había planteado identificar ventajas y desventajas de este momento político, de cara a la posición de la agenda por la igualdad con perspectiva de género y los derechos de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales de la educación, así como proponer estrategias sindicales efectivas para la incidencia en políticas públicas.

El proceso de investigación desarrollado junto con las compañeras de CONMERB y de CTEUB ha evidenciado que el sector sindical aún no ha elaborado su planteamiento político sindical sobre cómo las luchas por la igualdad de género se vinculan a la lucha de la clase trabajadora. Este vacío también se expresa en el hecho de que el movimiento sindical no es un actor central en las diferentes etapas de propuesta, negociación y aprobación de las leyes a favor de las mujeres.

Mientras tanto, los movimientos sociales indígenas y campesinos han sido los principales actores en la configuración de la agenda de igualdad con perspectiva de género y se han fortalecido como sujeto político. Son los sectores sociales, campesinos e indígenas, con quienes el gobierno está desarrollando el diálogo en materia de políticas públicas para la igualdad, no así con el movimiento sindical.



◀ *Compañeras de CONMERB y CTEUB en sesión de grupo focal en Santa Cruz de la Sierra, Marzo 2017*

Por su parte, el magisterio está preocupado por el alto nivel de participación de los sectores indígenas y campesinos en la toma de decisiones en materia educativa. A pesar de esta preocupación, las dirigentas de CONMERB y CTEUB no indicaron haber desarrollado una propuesta de política educativa para presentar en estos espacios de toma de decisiones.

Las dirigentas de CONMERB y CTEUB perciben mayor participación de las mujeres en todos los espacios políticos del país. El hecho de que la Ley Electoral exija la paridad de género en los cargos públicos de representación ha elevado el perfil de discusión sobre las cuotas de representación de las mujeres. Este avance en materia legislativa ha generado las condiciones para que exista mayor interés en la discusión sobre cuotas de participación dentro de los sindicatos de la educación. Este momento político ha aportado a la reflexión en torno a los mecanismos que pueden garantizar la representación de las mujeres dentro del sindicato.

Con relación a las propuestas de estrategias sindicales, el colectivo de mujeres dentro de CONMEBR y CTEUB se ha fortalecido con relación a los años anteriores y avanza en el desarrollo de un conjunto de propuestas sobre cómo mejorar la participación sindical de las mujeres en los niveles de toma de decisión de la estructura sindical.

A pesar de ese fortalecimiento, estos colectivos de mujeres todavía no tienen la fuerza orgánica necesaria para instalar una agenda con los temas de las mujeres trabajadoras dentro del sindicato, ni para promover que el sindicato desarrolle una política de igualdad o que juegue un rol en la demanda por los derechos específicos de las mujeres y las políticas afirmativas.

Ni las autoridades entrevistadas ni los movimientos sociales reconocen en los sindicatos de educación actores comprometidos con los derechos humanos de las mujeres, ni los consideran interlocutores en materia de políticas y programas por la igualdad con perspectiva de género y la diversidad.

Sin embargo, esta coyuntura ofrece la oportunidad de acercarse a los movimientos sociales de mujeres y potenciar la capacidad sindical para banderas de derechos humanos de las mujeres y derechos de diversidad sexual.

14. PRINCIPALES RECOMENDACIONES

El aporte de esta investigación tiene que ver con facilitar un análisis del estado de la participación e incidencia de los sindicatos de educación en el avance de las políticas públicas a favor de los derechos de las mujeres en Bolivia y visibilizar algunas áreas para fortalecer la acción sindical y la participación de las mujeres en esta coyuntura.

Este aporte incluye un conjunto de recomendaciones sobre contenidos para incluir en los espacios de reflexión y formación sindical, pero también apoyo en materia de elaboración de argumentos y en políticas de alianzas.

El marco normativo que protege los derechos de las mujeres en Bolivia tiene un conjunto de aportes clave para fortalecer a las mujeres dentro de las organizaciones sindicales, pues, por un lado, les reconoce y amplía derechos individuales y colectivos y por, otro, brinda un contenido temático para desarrollar en el seno de la formación sindical.

A continuación, se enumeran las principales recomendaciones.

14.1 RECOMENDACIONES PARA LA INCIDENCIA SINDICAL EN LA AGENDA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

- Profundizar una mirada sindicalista y de clase sobre el tema de género. Construir los argumentos a favor de los derechos de las mujeres desde una mirada de clase, con apoyo de dos acciones: evidenciar la forma en que el modelo económico explota a las mujeres y argumentar cómo las prácticas machistas le son funcionales al modelo económico.
- El hecho de que los movimientos de mujeres estén instalando el debate del empoderamiento económico de este género facilita que las organizaciones sindicales pueden posicionarse como actoras ideológicas y argumentativas, puesto que el movimiento sindical puede aportar una visión clasista a la mirada feminista.
- Mientras se mantenga una agenda de derechos de las mujeres en el gobierno, existen condiciones para avanzar en una agenda de derecho de las trabajadoras en el sindicato y en las centrales. Por esto, es importante continuar vinculando todo el trabajo sindical a la defensa y la profundización de la vigencia del sistema democrático en Bolivia.
- Avanzar en una agenda propia de derechos de las mujeres como estrategia sindical para ganar presencia en espacios donde actualmente no está actuando el sindicato.
- Establecer y profundizar alianzas con sectores sociales de mujeres que pueden mejorar la correlación de fuerza a favor del sindicato.

14.2 RECOMENDACIONES PARA FORTALECER LA ACCIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES HACIA DENTRO DE SU SINDICATO

- Enmarcar todos los esfuerzos por la participación sindical (cuotas, recursos, etc.) en el desarrollo de una Política de Igualdad con Perspectiva de Género dentro del sindicato. Esta política debe reflejarse en la estrategia, la estructura y la práctica de la organización y debe irse construyendo desde dentro del sindicato (este documento ofrece una guía para elaborar dicha Política).
- Discutir la coyuntura sociopolítica e identificar aquellas condiciones favorables para avanzar en el fortalecimiento de la militancia y la acción sindical de las mujeres dentro de sus organizaciones, así como para promover también el posicionamiento sindical de cara a los temas de la agenda de derechos específicos de las mujeres.
- Reforzar una estrategia para vincular el fortalecimiento sindical con la estrategia de la igualdad. Cuando las mujeres que ocupan cargos de poder en el sindicato, participan activamente de formación, su militancia se ve fortalecida. Esta fortaleza de las dirigentas también se puede traducir en mayor fuerza de afiliación, representación, movilización, negociación y propuesta para las organizaciones, siempre y cuando los sindicatos generen las condiciones para una participación efectiva de las compañeras. Esto tiene que ver con poner en discusión en los espacios de formación sindical, la relación simbólica y subjetiva que mujeres y hombres tienen hacia el ejercicio del poder y hacia la vivencia colectiva.
- Consolidar la formación sindical de la dirigencia en temáticas relativas a la perspectiva de género y profundizar el debate en temáticas de género en las organizaciones.
- Promover, dentro de las organizaciones sindicales, el debate en torno al rol del sindicato de cara a las políticas públicas de ámbitos no educativos y, en especial, del área de género; por ejemplo, en materia de participación política de las mujeres en los cargos públicos, prevención de la violencia basada en género, en materia de salud sexual y reproductiva, diversidad sexual, etc.
- Afianzar la articulación del trabajo nacional entre ambas organizaciones, de manera que se fortalezca la visión sindical sobre los temas de igualdad de género.
- Afianzar la articulación de ambas organizaciones con otros sectores, especialmente, con aquellos que tienen presencia en espacios de toma de decisión sobre políticas públicas de igualdad e inclusión.
- La alianza sistémica, incluso la coyuntural, debe orientar para exigir que los mecanismos e instituciones responsables del tema de igualdad en los países tengan jerarquía institucional, para que haya una institucionalidad poderosa que pueda garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer público.
- Sigue pendiente aumentar el debate sobre lo que significa la conciliación de la vida

pública con la vida privada, especialmente, en materia de distribución de las tareas del cuidado y las responsabilidades compartidas. Esta recarga de tareas laborales en las mujeres es la base de la desigualdad de nuestra sociedad y es la base de la desigualdad en los sindicatos y en las prácticas cotidianas y asumidas como naturales en el sindicato y en la sociedad.

- Incluir en la agenda de formación los temas de relación privada y colectiva con el poder. La formación política y sindical también puede integrar el debate sobre las construcciones sociales y subjetivas de lo femenino con relación a la vida pública y el ejercicio del poder.
- Las agendas de formación y la práctica de la militancia tampoco pueden abstenerse de incluir las demandas por la laicidad como un punto permanente.
- Fortalecer los espacios de formación sindical para las mujeres y para los jóvenes. Lograr nuevos liderazgos sindicales que favorezcan nuevas agendas sindicales que coloquen a los sindicatos en el debate por políticas de igualdad.
- Mantener como un punto permanente en la agenda sindical el análisis sobre las desigualdades históricas entre hombres y mujeres y aprovechar este análisis como contenido para definir las estrategias sindicales y los planes de trabajo.
- Aprovechar el apoyo de proyectos sindicales de cooperación para continuar fomentado la institucionalización de Políticas Sindicales de igualdad con enfoque de género. Parte de esta institucionalización pasa por establecer mecanismos dentro del sindicato – como la toma de decisiones, la administración de los fondos, la planificación de la formación, la preparación de las negociaciones – orientados a corregir las desigualdades y finalmente, transformar la cultural organizativa e institucional del sindicato.
- Integrar procesos de diagnóstico y reflexión sobre el avance de las Políticas Sindicales que se implementen en materia de Igualdad con perspectiva de género y tomar decisiones a partir de estos procesos.

14.3 RECOMENDACIONES PARA FORTALECER LA POLÍTICA SINDICAL EN MATERIA DE ALIANZAS

- El apoyo de estructuras fraternas –como la DLF de Dinamarca- al fortalecimiento sindical mediante la participación de las mujeres, o bien, de la Internacional de la Educación, mediante la promoción de la Red de Trabajadoras, debe darse de forma muy estratégica, para lograr que el trabajo por la igualdad se constituya en un punto integrado en la agenda y no una exigencia impuesta o una actividad escindida de todo el quehacer de las organizaciones.
- Buscar alianzas con organizaciones sociales y movimientos de las mujeres, como estrategia para enriquecer el análisis y la elaboración teórica en torno a:
 - el establecimiento de cuotas de participación en todos los niveles de vida pública (incluyendo la sindical) y empoderamiento en estructuras de representación.
 - el impulso del análisis sobre economía del cuidado y las responsabilidades compartidas.
 - la lucha contra la violencia de género.
 - la defensa de los derechos sexuales, reproductivos y de identidad de género.
- Ningún sindicato de educación en Bolivia debe –ni puede- desarrollar esta agenda de forma aislada o independiente. Por tanto, de debe buscar alianzas sistémicas, no solo coyunturales, con el movimiento social de mujeres: mayor intercambio de temáticas, mayor articulación en espacios de incidencia en la esfera pública. Esta articulación en materia de género puede colocar a los sindicatos de educación en espacios donde no han tenido presencia previamente, en ámbitos que también están avanzando en el debate político de los derechos.

◀ *Compañeras de CONMERB y CTEUB en sesión de grupo focal en Santa Cruz de la Sierra, Marzo 2017.*



15. DESAFÍOS DE LOS SINDICATOS DOCENTES BOLIVIANOS PARA UNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

15.1 ¿QUÉ OBSTÁCULOS ENFRENTAN CONMERB Y CTEUB PARA DESARROLLAR UNA POLÍTICA DE IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Una realidad que se vive en Bolivia y en toda América Latina es que la cultura patriarcal y los prejuicios basados en el género están muy arraigados dentro de los sindicatos.

Muchos compañeros aún desconfían de este trabajo y hombres y mujeres todavía plantean el proceso como una confrontación y no como un proceso estratégico para fortalecer la organización. Es decir, de momento, no queda claro que el esfuerzo para desarrollar una Política Sindical por la Igualdad con Perspectiva de Género no tiene como único objetivo igualar numéricamente a mujeres y hombres en los procesos sociopolíticos del sindicato, sino que busca transformar las condiciones que generan discriminación y condiciones diferenciadas y desventajosas para las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Otro obstáculo identificado por las compañeras de CTEUB y CONMERB tiene que ver con la falta de formación temática sobre la perspectiva de género, que permita integrarlo a los debates del sindicato y desarrollar análisis y reflexiones más informadas.

Igualmente, las compañeras han detectado que, al no haberse institucionalizado los procesos de trabajo, aún persisten contradicciones y expresiones de discriminación en las prácticas sindicales. Estas formas de discriminación afectan incluso a las compañeras que ocupan cargos en la dirigencia nacional.

Estas prácticas discriminativas se ponen en evidencia cuando, por ejemplo, no se convoca a las compañeras a las reuniones, no se les incluye en espacios de discusión donde se tomarán decisiones que las afectan, se delega otra persona en su lugar sin su consentimiento o no se les envían los documentos para discusión.

También constituye una contradicción tratar la participación de las mujeres en los espacios internacionales como “premios” que se pueden designar a dedo, sin ningún sentido estratégico. No darle continuidad a la participación de las compañeras en los espacios internacionales es una forma de boicotear la consolidación de su liderazgo. (Dirigenta nacional del Magisterio E, comunicación personal, marzo de 2017).

Finalmente, la experiencia de otros países ha mostrado que establecer la Política Sindical no basta. Es necesario darle contenido a la Política desde la acción. Esto se logra al integrar nuevas relaciones de poder en la toma de decisiones, en la facilitación de las reuniones, en el diseño de los presupuestos del sindicato, en el nombramiento de las comisiones de negociación, etc.



▲ Compañeras de CONMERB y CTEUB en sesión de grupo focal en Santa Cruz de la Sierra, Marzo 2017.

15.2 ¿QUÉ CONDICIONES FACILITAN QUE LA CONMERB Y A LA CTEUB PUEDAN ESTABLECER UNA POLÍTICA SINDICAL DE IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Entre las condiciones que facilitan el escenario para desarrollar una política de igualdad a lo interno de la CONMERB y de la CTEUB, se encuentra en el hecho de que las organizaciones sindicales del sector de la educación realizan actividades para las mujeres y actividades vinculadas a temáticas de género.

Si bien estas actividades no se enmarcan en una estrategia clara en un plan de trabajo, que permita una acumulación significativa para las personas participantes, sí se ha familiarizado a la organización y a las bases de CONMERB y de CTEUB con la temática de género y se ha llamado la atención sobre la importancia de traer el tema a la agenda sindical.

En ambas organizaciones existe, además, una voluntad política para continuar debatiendo el tema de igualdad y para seguir facilitando espacios de reflexión al respecto.

Otra condición beneficiosa para desarrollar una política es el hecho de que los sindicatos cuentan con núcleos de mujeres que coordinan a lo interno de las organizaciones.

Ambas organizaciones tienen la ventaja de contar con el apoyo y la solidaridad internacional del sindicato de educación de Dinamarca (DLF) y del Consejo sindical de Dinamarca (LO FTF). Esta solidaridad sostiene el financiamiento de actividades que desarrollan temáticas de género como parte del plan de acción de ambos sindicatos.

La participación de las compañeras de CONMERB y CTEUB en los espacios de la Red de Trabajadoras de la Internacional de la Educación también ofrece un espacio para promover y fortalecer sus liderazgos y las pone en contacto con las experiencias de otros sindicatos que han desarrollado políticas de igualdad con perspectiva de género.

Finalmente, la Red de Trabajadoras ha señalado como una ventaja que las compañeras de CONMERB y CTEUB puedan coordinar sus procesos y acompañarse mutuamente como colectivos en el sector de la educación.

16. LA SOLIDARIDAD SINDICAL INTERNACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO SINDICAL Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

El proyecto apoyado por el DLF de Dinamarca ha facilitado que se incluya una línea de trabajo sistemática y permanente para avanzar en el tema de igualdad. Las compañeras de CONMERB y de CTEUB perciben que esta sistematicidad en la formación las ha fortalecido como colectivos de mujeres y les ha permitido desarrollar un conjunto de propuestas sobre cómo mejorar la participación sindical de las mujeres en los niveles de toma de decisión de la estructura sindical.

Los talleres y la formación sindical son clave para que las compañeras crezcan. Se está buscando generar una praxis para que las mujeres que van a un espacio de capacitación puedan mostrar que hubo réplica, como una estrategia para integrar

los contenidos de igualdad en la estructura sindical de forma efectiva. No obstante, todavía no se avanza hacia una práctica institucional de mayor participación en los niveles de toma de decisión, porque las compañeras aún no encuentran condiciones para asumir.

El apoyo de estructuras frateras –como la DLF de Dinamarca– al fortalecimiento sindical mediante la participación de las mujeres, o bien, de la Internacional de la Educación, mediante la promoción de la Red de Trabajadoras, debe darse de forma muy estratégica, para lograr que el trabajo por la igualdad se constituya en un punto integrado en la agenda y no en una exigencia impuesta o una actividad escindida de todo el quehacer de las organizaciones.

17. RECOMENDACIONES DE ACCIONES ESPECÍFICAS EN TORNO A LAS LEGISLACIONES VIGENTES

Tomando en cuenta las principales preocupaciones expresadas por las compañeras de cara al marco normativo, se ha elaborado, además, un conjunto de recomendaciones para desarrollar acciones específicas dado el contexto de este marco.

Estas recomendaciones no pretenden ser exhaustivas, como tampoco lo son el conjunto de preocupaciones a las que se hace referencia a continuación. Lo que se ha elaborado es un primer acercamiento a un conjunto de acciones que ambas organizaciones sindicales estarían en capacidad de emprender.

Estas recomendaciones han sido puestas en discusión con las compañeras y los compañeros que participaron en el taller de validación de la investigación en el mes de agosto del 2017 y han recibido sus aportes. A continuación, se muestra una tabla con esas recomendaciones.

Legislación	Principal preocupación de las compañeras en el sindicato	Posibles acciones por emprender desde el sindicato
<p>El conjunto de legislaciones a favor de las mujeres.</p>	<p>Persiste la preocupación de que el avance en el marco normativo no es conocido por las dirigentas de base y las compañeras en el magisterio.</p> <p>Hay todavía una deuda en materia de difusión que el sindicato reconoce que puede desarrollar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar una mirada sindicalista y de clase sobre el tema de género. Construir los argumentos a favor de los derechos de las mujeres desde una mirada de clase por medio de dos acciones: evidenciar la forma en que el modelo económico explota a las mujeres y argumentar cómo las practicas machistas le son funcionales al modelo económico. • Reforzar una estrategia para vincular el fortalecimiento sindical con la estrategia de la igualdad: si las mujeres ocupan cargos de poder, el sindicato adquiere mayor fuerza de afiliación, representación, movilización, negociación y propuesta. Esto tiene que ver con trabajar no solo la militancia, sino la relación subjetiva que mujeres y hombres tienen hacia el ejercicio del poder y hacia la vivencia colectiva. • Las mujeres con ejercicio político tienen mayor capacidad de movilizar la fuerza al sindicato. • Promover, dentro de las organizaciones sindicales, el debate en torno al rol del sindicato de cara a las políticas

		<p>públicas de ámbitos no educativos y, en especial, del área de género. Por ejemplo, en materia de participación política de las mujeres en los cargos públicos, de prevención de la violencia basada en género, de salud sexual y reproductiva, de diversidad sexual, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar el acompañamiento en talleres y charlas de las personas expertas dentro de los Ministerios de Salud y de Trabajo. • Provocar socialización con las compañeras en las bases.
<p>Avance de sectores no sindicales en la lucha por las políticas públicas / Ausencia de los sindicatos en un conjunto de espacios de debate y toma de decisión sobre las políticas de igualdad.</p>	<p>Hay preocupación porque el movimiento sindical está siendo excluido de un conjunto de espacios donde se están discutiendo las políticas de igualdad, mientras que otros sectores sociales están avanzando y fortaleciéndose, convirtiéndose en los protagonistas del proceso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en una agenda propia de derechos de las mujeres como estrategia sindical para ganar presencia en espacios donde actualmente no se está actuando. • La alianza sistémica, incluso la coyuntural, debe orientarse para exigir que los mecanismos e instituciones responsables del tema de igualdad en los países tengan jerarquía institucional. Esto para que haya institucionalidad poderosa que pueda garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer público. • Enmarcar todos los esfuerzos por la participación sindical (cuotas, recursos, etc.) en el desarrollo de una política de igualdad dentro del sindicato. Esta política debe reflejarse en la estructura y la práctica de la organización y debe irse construyendo desde dentro del sindicato. • Liderar, desde el magisterio, un proceso de debate dentro de la COB para el establecimiento de una política de género en la central que oriente a las organizaciones afiliadas. • Abrir más espacios de talleres de formación sindical para socializar el marco de normativas. Partir de un marco de normativas es más beneficioso, más cercano y más accesible. Se requieren espacios dentro de la organización para promover el acercamiento y sensibilización de estas leyes. • Incluir cada vez más varones en el debate sobre género.

Legislación	Principal preocupación de las compañeras en el sindicato	Posibles acciones por emprender desde el sindicato
		<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar la discusión en el sindicato sobre las tareas de cuidado y la relación entre la distribución de tareas domésticas y las oportunidades de participación político y sindical de las mujeres. • Avanzar en mayor capacitación y promoción del liderazgo de las compañeras. • Trabajar por fortalecer la presencia de mujeres en la Central Obrera Boliviana.
<p>Conjunto de leyes de protección social: Juana Azurduy y Bono Juancito Pinto, así como la nueva ley de pensiones universal y solidaria y la vivienda social.</p>	<p>El conjunto de leyes de protección social se sostiene con aportes de los salarios de trabajadores formales. El Estado no coloca una contraparte para sostener ese aporte, son legislaciones financiadas solidariamente por la clase trabajadora mediante descuentos a la boleta salarial. Sin el aporte de la clase trabajadora (a la que se le descuenta un porcentaje de su salario para sostener las</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presionar para que el Estado defina un mecanismo de aporte tripartito para sostener estas políticas. • Generar espacios de debate dentro del sindicato sobre el sentido universal y solidario de las políticas sociales. • Diseñar una estrategia, junto con la COB, para posicionar en la sociedad boliviana el valor estratégico de los aportes solidarios y evidenciar el rol de la clase trabajadora en la construcción de la igualdad en Bolivia. • Elevar el debate a la importancia de generar puestos de trabajo en el sector formal de la economía, pues es desde los empleos formales desde donde se puede hacer un aporte solidario a las políticas sociales. • Presionar al gobierno para que desarrolle una consulta y coordinación para la implementación de las políticas sociales con los sectores obreros. El magisterio apoyará el conjunto de políticas.

	<p>políticas solidarias) ▼ no sería posible construir la sociedad inclusiva que el gobierno de Evo Morales está ejecutando. Las dirigentas sindicales están preocupadas porque no se visibiliza esa acción solidaria de las y los trabajadores, sino que se percibe como una acción unilateral del gobierno, lo cual puede prestarse para clientelismo político y para promover figuras mesiánicas.</p>	
<p>Ley 348 del 2013, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>Las compañeras perciben que las expresiones de violencia crecen a medida que las mujeres avanzan en la lucha de sus derechos.</p> <p>Las compañeras de ambos sindicatos han experimentado casos en los que deben brindar apoyo a mujeres víctimas de violencia, en la mayoría de los casos madres de sus estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar más espacios sindicales con el fin de discutir las estrategias para brindar apoyo a las mujeres agredidas y para desarrollar campañas de difusión sobre la ley y dedicadas a erradicar las prácticas de violencia basada en género. • Es importante generar espacios permanentes para discutir sobre las formas de violencia y discriminación que sufren las mujeres en el magisterio y en sus sindicatos. • Empezar a participar en espacios sociales, académicos y/o políticos en los que se esté discutiendo el tema de la violencia basada en género, además de llevar una argumentación con contenido sindical sobre la violencia de género. • Se pueden promover actividades de cooperación Sur-Sur con sindicatos de la región que han desarrollado campañas contra la violencia basada en género, como son CNTE Brasil, CTERA Argentina y ANDE Costa Rica.

Legislación	Principal preocupación de las compañeras en el sindicato	Posibles acciones por emprender desde el sindicato
<p>Ley 45 del 2010, Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación y su Reglamento.</p>	<p>El sindicato no juega un papel central en la lucha contra la discriminación de los sectores históricamente discriminados del país, como las naciones indígenas.</p> <p>Las compañeras de los sindicatos explican que se ha difundido la percepción de que la atención a los sectores históricamente discriminados, en especial a los indígenas y los campesinos, puede generar la desatención de los derechos de otros sectores, como las y los trabajadores de educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante generar espacios de reflexión y debate sobre las principales expresiones de racismo y discriminación dentro del movimiento sindical. • Estas reflexiones deben vincularse a los contenidos de la Ley y las formas de sanción que se establecen en la Ley. • Plantear estrategias para identificar, combatir y prevenir estas expresiones de racismo dentro del sindicato. • Las mujeres dentro de los sindicatos pueden fortalecer una cultura de alianzas con las mujeres indígenas y campesinas, como estrategia para enriquecer las agendas reivindicativas de todos los sectores.
<p>LEY N.º 243 del año 2012. Ley contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres</p>	<p>Las compañeras dirigentes nacionales han expresado ser víctimas de violencia psicológica y de acoso político dentro del sindicato por parte de sus compañeros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover mayor debate en torno al derecho de la participación y representación política. • Enmarcar estos debates en las normativas vigentes, especialmente las normativas que protegen a las mujeres contra la violencia y el acoso político. • Desarrollar procedimientos y protocolos sindicales para atender los casos de violencia y acoso político dentro del sindicato. • Generar más y mejores relaciones con las bases que respaldaron a las compañeras, para que acompañen a las compañeras dirigentes. • Promover mayor participación de las mujeres mediante reglamentos para los eventos: establecer mínimos de cuotas en las delegaciones de participación.

<p>Conjunto de legislaciones sobre derechos sexuales y reproductivos.</p>	<p>El debate sobre derechos sexuales y reproductivos lo están poniendo en la agenda los movimientos de mujeres, con los cuales el magisterio no tiene una política de alianza.</p> <p>En las escuelas normales (de formación inicial docente) se está implementando la formación en educación sexual integral. Los sindicatos tampoco han estado sumados a este debate y no han desarrollado aún una línea específica para trabajar este tema con sus bases.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer una agenda sindical sobre los derechos de salud sexual y reproductiva puede ser una herramienta política para acercarse más a otros movimientos de mujeres. • El tema de la educación sexual puede ser una herramienta para fortalecer la mirada de género en la formación sindical y para llevar la mirada sindical y de clase obrera al currículo escolar. • Posicionar al sindicato en torno al tema de la educación sexual puede ser una oportunidad para generar alianzas con otros sectores de mujeres y el movimiento estudiantil, entre otros.
<p>Ley N 3460, Ley de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos, del año 2006</p>	<p>Aún hay compañeras que desconocen sus derechos de licencia de maternidad dentro del magisterio, por lo que no están ejerciendo el derecho ni exigiendo que se les respete.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer campaña dentro del magisterio para informar a las compañeras docentes y a funcionarios de los derechos a lactancia en el lugar de trabajo. • Coordinar actividades con la COB en esta temática.
<p>Ley 807 Ley de Identidad de Género</p>	<p>El sindicato no tiene una posición al respecto de las luchas LGBT. Las compañeras y los compañeros docentes sí reciben formación en el tema de diversidad en el PROFOCOM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se pueden emprender acciones de debate y capacitación sindical para integrar la mirada de clase y una mirada estratégica desde el sector educativo al contenido LGBT y de identidad de género.
<p>Ley 070</p>	<p>Preocupación por una posible sustitución del sindicato ante la participación de sectores indígenas y campesinos en la toma de decisiones en política educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar el trabajo de fortalecimiento sindical y de alianza entre ambos sindicatos. • Promoción de espacios de diálogo y debate con sectores indígenas y campesinos para discutir la perspectiva sindical de la política educativa.

18. CONSIDERACIONES FINALES

Las coyunturas democráticas favorables al diálogo social y a la participación política de distintos sectores son momentos claves para la ampliación de los derechos de la clase trabajadora y, específicamente, para el reconocimiento y ampliación de los derechos de las mujeres.

Asimismo, las coyunturas democráticas ofrecen el espacio para que las organizaciones sindicales mejoren su capacidad de propuesta y se involucren directamente en la definición y la aprobación de las políticas públicas, incluso las políticas públicas por la igualdad.

Es decir, no basta con una coyuntura democrática en el país, sino que se requiere que las organizaciones sindicales adquieran y ejerzan una práctica permanente de discusión sobre las políticas públicas y mejoren su capacidad de elaboración de propuestas.

El desafío está en que los sindicatos mantengan sus reivindicaciones sectoriales, pero que den un paso más allá para constituirse en actores políticos desde un sentido más amplio y que, en esa amplitud, incluyan y prioricen los derechos de las mujeres. Sin esta praxis, las organizaciones sindicales son menos propensas a proponer y a movilizarse por reivindicaciones específicas para los colectivos de mujeres.

Por otro lado, es importante que el movimiento sindical se posicione como aliado de los movimientos de mujeres y de los movimientos sociales que están llevando adelante las principales luchas por los derechos de las mujeres. Los movimientos de mujeres y los movimientos sociales que tradicionalmente han defendido los derechos de ellas están ocupando los espacios de toma de decisiones en materia de políticas para la igualdad, pero no siempre están aportando un análisis desde el punto de vista de la clase trabajadora, lo cual debilita el análisis y genera vacíos en los planteamientos.

La mirada sindical y el debate desde el mundo del trabajo enriquece la discusión y las reflexiones en materia de género y viceversa. Por esto, la Internacional de la Educación hace un llamado para mejorar la participación de los sindicatos y de las centrales sindicales en los procesos de elaboración de propuestas de políticas públicas para el reconocimiento de los derechos de las mujeres. En estos procesos, los sindicatos y las centrales sindicales están llamadas a llevar la mirada sindical y de clase a las conquistas con perspectiva de género.

FUENTES

- Constitución del Estado Boliviano (2009)
Tomado de https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Bolivia.pdf
- Coordinadora de la Mujer, Bolivia (s.f)
Tomado de: <http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/web/>
- Internacional de la Educación (1995).
Materiales del Primer Congreso Mundial,
Harare, Zombabwe.
- Internacional de la Educación (2016).
Proceedings Report. Ottawa, Canada.
Tomado de http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/2015_CongressOttawa_Report_EN_.pdf
- Internacional de la Educación para América Latina (2010). Estrategia Igualdad con perspectiva de Género, hacia una red de trabajadoras de la educación
Tomado de <http://www.ei-ie-al.org/recurso/estrategia-por-la-igualdad>
- Internacional de la Educación para América Latina (2016) Incidencia Sindical en Políticas Públicas para la Igualdad. Investigación.
Tomado de <http://www.ei-ie-al.org/recurso/incidencia-sindical-en-politicas-publicas-para-la-igualdad>
- Ley 548, Código de Niñez y Adolescencia (2014)
Tomado de <https://www.migracion.gob.bo/upload/1548.pdf>
- Ley N 807, Ley de Identidad de Género (2016)
Tomada de <http://www.derechoteca.com/gacetabolivia/ley-no-807-del-21-de-mayo-de-2016/>
- Ley N° 026 Ley del Régimen Electoral (2010)
Tomada de <http://pdba.georgetown.edu/Electoral/Bolivia/Ley26-2010.pdf>
- Ley N. 243. Ley contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres.
Tomada de <http://www.comunicacion.gob.bo/?q=20130725/ley-n%C2%BA243-contra-el-acoso-y-violencia-politica-hacia-las-mujeres>
- Ley contra el racismo y toda forma de discriminación (2010)
Tomada de http://www.noracismo.gob.bo/archivos-pdf/LEY_%20045_CONTRA_EL_RACISMO_Y_TODA_FORMA_DE_DISCRIMINACION.pdf
- Ley 070. Ley de Educación (2010).
Tomada de <http://www.minedu.gob.bo/index.php/pages/documentos-normativos-minedu/233-leyes/1524-ley-avelino-sinani-elizardo-perez>
- Organización Internacional del Trabajo (2002), Transversalización de la perspectiva de género
Tomado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Ministerio de Justicia de Bolivia (s.f.)
Tomado de <http://www.justicia.gob.bo/index.php/viceministerios/vio>

ANEXOS

A NOTAS ADICIONALES SOBRE EL CONTEXTO EDUCATIVO DE BOLIVIA

A.1 DERECHO SOCIAL A LA EDUCACIÓN PÚBLICA

El Comité Regional de la Internacional de la Educación para América Latina, el Movimiento Pedagógico Latinoamericano y la Red de Trabajadoras de la Educación han seguido muy de cerca el proceso boliviano. Especialmente, desde el año 2010, cuando entró en vigor la nueva Ley 070, Ley de Educación Avelino Siñani-Elizardo Pérez.

Esta Ley tiene como finalidad desarrollar el proceso educativo alrededor de un enfoque que integra el ser, el saber, el hacer y el decidir.

El gobierno boliviano sostiene que la nueva Ley 070 ha significado una ruptura con un modelo mercantilista y neoliberal de la educación y el proceso ha estado sellado por el reconocimiento de la educación pública y gratuita como un derecho social por parte del Estado.

El proceso de la Ley 070 no se puede explicar sin recurrir a otros temas como la participación de los movimientos sociales, movimientos indígena-campesinos o la propuesta estatal en cuanto a estrategias productivas.

El Estado Plurinacional de Bolivia reconoce 36 lenguas nacionales y el Ministerio de Educación, además, reconoce la lengua afro-boliviana.

A.2 DESARROLLO DE LA LEY 070, LEY DE EDUCACIÓN AVELINO SIÑANI-ELIZARDO PÉREZ

Hasta la fecha, la ley 070 tiene cuatro etapas de desarrollo. La primera etapa consistió en un proceso previo a la llegada al poder del presidente Evo Morales. Desde entonces, ya se estaba discutiendo una versión alternativa a la ley neoliberal 1565.

En una segunda etapa, siendo Evo Morales presidente, se convocó a un congreso en el que participaron, además de los sindicatos, sectores campesinos e indígenas, universidades y madres y padres. Al plantearse como un Congreso, las fuerzas se medirían mediante el número de votos de delegados. Esto hizo que los sectores entraran en conflicto, no por un punto de vista ideológico, sino por el formato o la modalidad de congreso para la toma de decisiones. Un conjunto de actores abandonó el Congreso y otro grupo se quedó para votar a favor o en contra.

Un tercer momento de la Ley ha sido la búsqueda de consensos a cargo del presidente de la Cámara de diputados. Ese tercer momento permitió que se desarrollaran negociaciones por tres años, aunque se quedó estancado.

Actualmente, la Ley 070 está en una cuarta etapa de implementación, que se ha llevado adelante con base en un conjunto de acuerdos generales. El Ministerio ha convocado al sector de la sociedad civil para que se una al debate sobre el contenido educativo. Se ha logrado construir acuerdos alrededor de los contenidos y el tratamiento pedagógico de temas como la despatriarcalización, la diversidad sexual, la descolonización desde la educación, etc.

A.3 CURRÍCULOS REGIONALIZADOS

Por su parte, la Ley 070 establece currículos regionalizados que se definen no por zona geográfica, sino por pertenencia étnica. Es decir, el Ministerio está reconociendo la pertinencia curricular sin, necesariamente, observar la división geográfica o política tradicionalmente establecida por las autoridades.

Estos currículos están adaptados a los pueblos indígenas, lo cual facilita que el espacio curricular garantice la vivencia de la intra-culturalidad. El territorio marca el currículo regionalizado donde se incorpora la lengua y la cultura de cada pueblo.

Un ejemplo del currículo intracultural diversificado y regionalizado es el caso de la curva de los Kayahuallas, una zona quechua, enclavada en una zona aymara. Allí, el currículo regionalizado incorporó temas propios de las formas de intercambio y reciprocidad. Así, en los contenidos educativos se incorporaron rituales relativos al intercambio, mediante una festividad de oferta de alimentos, festividad basada en el esfuerzo de ofrecer la mayor cantidad de comida a los invitados. Esto es valioso porque quienes vivan en este pueblo estarán siempre expuestos al intercambio entre pueblos muy distintos que, además, pertenecen a diferentes pisos ecológicos, donde las comunidades de más altura producen papas y otras de más baja producen maíz y cebada. Estos pueblos han logrado sobrevivir gracias a sus habilidades de intercambio y, por esto, se consideró vital incluir estos contenidos en el currículo educativo.

El Ministerio de Educación está impulsando un proceso educativo que tiene el castellano como lengua base, en conjunto con la lengua originaria del área de influencia en la región. La 070 establece que se debe implementar la enseñanza un 50% en una primera lengua (puede ser castellano o una lengua indígena) y un 50% en una segunda lengua.

También se prevé la existencia de un currículo diversificado que permita a una región integrar contenidos cuando lo considere oportuno. En ese sentido, las y los maestros están enfrentados al desafío de contar con herramientas para la interculturalidad, la intraculturalidad y el currículo diversificado.

La Ley 070 plantea un currículo intercultural, evaluable y homologable. También propone un currículo intracultural regionalizado que es obligatorio y evaluable, pero que no es homologable.

Actualmente, el proceso educativo enfrenta un conjunto de complejidades lingüísticas y surgen varias preguntas sobre cómo respetar los niveles de diversidad y de interculturalidad, es decir, la vivencia entre culturas, en igualdad de condiciones y en igual nivel de importancia.

A.4 EL BONO JUANCITO PINTO

El Bono Juancito Pinto es un subsidio que da el Estado a cada niño para garantizar la permanencia en el sistema educativo. Al principio, el subsidio se empezó a entregar en primaria y, actualmente, cubre también el nivel de secundaria.

El bono se entrega a fin de año en un solo monto en el centro educativo. El monto lo entrega la institución porque es la que lleva el control de la permanencia de la o el estudiante.

El monto del bono es de Bs. 200 bolivianos (aproximadamente US\$25).

Los resultados de cobertura bajo esta nueva Ley muestran datos de un 96 % de cobertura en primaria y de 87.7 % de cobertura en secundaria.

A.5 EDUCACIÓN TÉCNICA VINCULADA A LA ESTRATEGIA PRODUCTIVA DEL PAÍS

El gobierno ha lanzado una reestructuración de la formación técnica superior. Así, se han creado 64 nuevos institutos técnicos tecnológico-productivos que brindan ofertas en carreras a las personas que ya son bachilleres. Esta estrategia se vincula a la estrategia productiva del país.

Además, se ha creado el Instituto del Litio, cuatro institutos de petróleo y un instituto de ensambladoras. Se están impulsando institutos que estén vinculados a las necesidades productivas y a las cadenas productivas de las diferentes regiones.

A.6 EL CONFLICTO EN TORNO A LAS COMPULSAS

Actualmente, ambas confederaciones han denunciado un conflicto en torno a las compulsas (las compulsas son la revisión de expediente para optar a un cargo en la carrera educativa), pues, en el reglamento del escalafón que rige la carrera docente, se establece que CONMBERB y CTEUB participan en las compulsas, pero la ley 070 establece que, en las compulsas, participarán “maestros únicos” como si ya estuvieran establecido el magisterio único (Dirigenta nacional del magisterio A, comunicación personal, marzo del 2017).

De todos modos, en la práctica, tanto CONMERB como CTEUB han asistido a compulsas porque se convocan por regiones y, según sea una zona rural o urbana, así participan en la compulsas solamente la CONMERB o la CTEUB. Ambos deben consensuar a nivel departamental o regional. El Ministerio de Educación publicó un instructivo para que los sindicatos sean invitados como veedores. Por lo general, el análisis de expediente toma varias sesiones de trabajo. En algunos departamentos, las autoridades educativas están convocando a los sindicatos únicamente a la segunda o tercera consulta, no a la primera.

La principal preocupación de las dirigentas nacionales es que, al no participar en las compulsas, los sindicatos están perdiendo poder para definir quiénes se suman al magisterio y poder para tener voz en los criterios de calidad para la contratación. Las mujeres de los sindicatos solían tener una participación bastante directa en las compulsas y, al perder este espacio de participación, pierden capacidad de incidir directamente en la toma de decisiones en el Ministerio.

A.7 FORMACIÓN DOCENTE: EL CASO DEL PROFOCOM

Con relación a la formación docente, la Ley 070 plantea que esta formación inicial es responsabilidad del Estado, no puede estar en manos de centros privados ni de sectores religiosos (por lo que se cierra la que fuera la Escuela Normal Católica y la Escuela Normal Adventista).

El cambio en la malla curricular ha exigido que también haya un cambio en la malla de formación inicial docente. En un primer momento, se formó a 12000 (doce mil) docentes que estaban en calidad de interinos; en su mayoría, docentes con título de bachillerato de secundaria, pero sin otro título. Esta formación se prolongó por dos años y quienes la recibieron se convirtieron en docentes titulares.

El segundo cambio se dio con el Programa de Especialización y Adecuación del Maestro de Secundaria (PEAMS). El tercero fue el Programa de Formación Complementaria (PROFOCOM), implementado por el Ministerio y vigente en la actualidad. Este se dirige a las y los docentes en servicio, se ha desarrollado en fines de semana y días feriados.

El Ministerio ha convocado directamente a las y los docentes a registrarse en el PROFOCOM mediante una carta en la que expresaran su interés de formarse en el marco de la nueva Ley y en relación con el modelo educativo productivo.

En la primera convocatoria del PROFOCOM, el Ministerio de Educación contabilizó a 65 000 (sesenta y cinco mil) docentes inscritos en el proceso de formación y, desde ese momento, el PROFOCOM ha recibido 138 000 (ciento treinta y ocho mil) inscripciones de docentes. El Ministerio de Educación valora que el PROFOCOM ha generado mayor apropiación por parte del cuerpo docente de cara al cambio educativo que propone la nueva Ley.

El PROFOCOM incluye contenidos y estrategias de planificación y facilita el acceso a la capacitación docente en regiones más lejanas. Asimismo, propone que las y los docentes en ejercicio, que se están formando, se organicen en **Comunidades de Transformación y Producción Educativa** (CTP).

Desde las CTP, las y los docentes diseñan un contenido y un proyecto educativo. Después, implementan un plan de acción en sus centros educativos y su proyecto de graduación es la sistematización de una práctica pedagógica. Por tanto, las CTP están generando una bolsa de experiencias pedagógicas locales con mucha validez y que han sido puestas en práctica.

Existe un conflicto en torno al PROFOCOM. Si bien este es una herramienta de actualización profesional para docentes en servicio, cada región lo está implementando de forma desigual y puede abrir mayores brechas entre el magisterio.

El Ministerio de Educación sostiene que, en algunas regiones, las federaciones sindicales desconocieron la formación del PROFOCOM, por lo que el Ministerio canceló la formación allí donde los sindicatos no lo aprobaban. Esto generó que las bases presionaran a los sindicatos para que aceptaran que se implementara la formación. El magisterio ha denunciado que la convocatoria directa a las y los maestros es una forma de ignorar las diferencias y objeciones que tienen las organizaciones sindicales de cara a la formación y actualización.

A.8 LA MIRADA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El Ministerio de Educación tiene presente que el proceso de construcción de la Ley 070 se nutrió de documentos teóricos y pedagógicos preparados en congresos pedagógicos del magisterio, así como de propuestas de organizaciones sociales, indígenas y campesinas. En un primer momento, tanto el magisterio rural como el urbano convocaron a Congresos ampliados para discutir el documento de la Ley. El magisterio rural consideró que la ley reflejaba sus reivindicaciones pedagógicas históricas y el magisterio urbano convocó a un congreso En el cual se votó mayoritariamente a favor del proyecto de ley.

El Ministerio de Educación ha expresado su preocupación por algunas reacciones dentro del movimiento sindical del magisterio en contra del currículo intra-cultural, pues lo tachan de retroceso en materia científica y lo acusan de “pachamamizar” el proceso educativo por haber incorporado el componente indígena, las lenguas originarias y por reivindicar el concepto de comunidad, entre otras cosas (Iván Molina, Ministro de Educación, comunicación personal, marzo de 2017).

Para el Ministerio de Educación, esta situación puede estar dejando en evidencia que, o bien, falta reflexión sobre las expresiones de racismo que están presentes dentro del magisterio, o bien, se recurre al ataque de los contenidos curriculares no con una intención pedagógica, sino política. Es decir, esta crítica a los contenidos podría estar respondiendo a intenciones de algunos sectores dentro de las organizaciones, como una agenda para reorganizar la correlación de fuerza dentro de la propia organización, al alzar la bandera contra el Ministerio de Educación.

Con respecto a la elaboración de los currículos regionalizados, la preocupación principal del Ministerio de Educación es que el apoyo de técnicos y profesionales que han sido formados en las formas occidentales de pedagogía puede contradecir la intención de una construcción propia.

A.9 PRINCIPALES DEBATES DESDE EL SINDICATO

Las compañeras de ambos sindicatos han presentado un conjunto de argumentos que evidencian que no hay una postura unitaria entre las y los docentes de cara a la Ley 070. Por ejemplo, hay docentes que aprueban el proceso del PROFOCOM, hay otros que no; hay docentes que implementan los elementos del nuevo currículo en clase, hay otros docentes que no los implementan.

Algunas federaciones departamentales están desarrollando espacios pedagógicos desde los cuales se busca generar aportes para la acción docente en el aula. Se han aumentado contenidos en el currículo, por ejemplo, la segunda lengua (al menos una lengua debe ser indígena y se define según la región), computación, conocimientos en medicina y agricultura tradicional, etc. Sin embargo, se han eliminado otros contenidos educativos que se alineaban con un currículo global contemporáneo, especialmente en materia de ciencias y matemáticas occidentales, lo que preocupa al magisterio. Como se ha explicado anteriormente, el Ministerio lee este rechazo a la ausencia de contenidos en ciencias y matemáticas como una postura pensada para conseguir provecho político.

Para la elaboración de la Ley 070 y sus reglamentos, el gobierno abrió el debate sobre la política educativa a sectores indígenas y campesinos y a las Organizaciones territoriales de Base (OTB), los cuales participan en los diferentes espacios con delegaciones muy amplias, muchas veces delegaciones aún mayores que las de las organizaciones sindicales. El magisterio percibe que esta estrategia, finalmente, sustituye al sector trabajador de la educación en la toma de decisiones en política educativa.

En general, la percepción de las compañeras es que hay nuevos sectores posicionándose como actores centrales en la toma de decisiones en los diferentes componentes. Estos sectores son los movimientos sociales y los movimientos indígenas campesinos. Estos sectores no representan a las trabajadoras y trabajadores de la educación y no establecen alianzas con el movimiento sindical.

A.10 EDAD MÍNIMA PARA EL TRABAJO INFANTIL

En el año 2014, el estado Plurinacional de Bolivia promulgó la Ley 548 que establece el nuevo Código de la Infancia y la Adolescencia. Este nuevo Código no prohíbe el trabajo, sino “la explotación” de los menores. De hecho, la ley establece que la niña o el niño puede trabajar desde la edad de doce años a nombre de un empleador, siempre y cuando, el trabajo no perjudique su acceso a la educación, su salud y su desarrollo.

La Ley 548 también plantea que las niñas y los niños pueden trabajar desde los diez años por su cuenta. Ambos casos requieren la aprobación de las madres y de los padres, así como una autorización de la Defensoría de la Niñez y la Adolescencia (Ley 548, 2014). Este nuevo código ha generado que Bolivia enfrente varias denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cuando el gobierno impulsó la Ley, el sector educativo no fue consultado y, a partir de la entrada en vigor, tampoco se ha logrado establecer una postura sindical unificada en el magisterio para responder a la Ley.

El Ministerio de Educación está planteando un conjunto de estrategias para no expulsar a la infancia trabajadora del sistema educativo. Por un lado, se propone una adecuación curricular para atender el rezago escolar, mediante programas focalizados. Por otra parte, se plantea trabajar con las y los docentes para que cuenten con herramientas pedagógicas para atender a sus estudiantes que son niñas y niños trabajadores.

Las dirigentas nacionales expresan que el sector sindical de la educación no tuvo ninguna participación para evitar que se bajara la edad mínima. Todavía los sindicatos no han posicionado el debate a lo interno, ni siquiera en relación con el derecho a la educación. No ha habido ninguna participación por parte del sindicato para re abrir el debate sobre la edad mínima en el empleo.

Los sindicatos tienen clara la problemática del trabajo infantil y de haber disminuido la edad mínima para el empleo, pero no han empezado ninguna campaña aún. El sector sindical del magisterio puede jugar un rol desde el aula, especialmente, al plantear nuevos enfoques pedagógicos para atender a la población infantil trabajadora. De esta forma, se reforzará el contenido en materia de derechos de estas niñas y estos niños.

B INSUMOS PARA DESARROLLAR UNA POLÍTICA SINDICAL DE IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Internacional de la Educación para América Latina trabaja para fortalecer los sindicatos como actores políticos con capacidad de representación, movilización e incidencia. Para ello, se acompaña a las organizaciones sindicales en la definición de políticas sindicales que institucionalicen las prácticas necesarias para este fortalecimiento.

La Red de Trabajadoras de la Educación impulsa “el fortalecimiento de los sindicatos a través de la implementación de políticas sindicales que promuevan y garanticen la participación y militancia efectiva y politizada de las mujeres del magisterio” (IEAL, 2011).

Se parte de que, al menos, un 70% del sector de la educación está compuesto por mujeres. Por tanto, un paso necesario para mejorar el ejercicio democrático de los sindicatos y su capacidad de representación es el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad con perspectiva de género dentro de las organizaciones sindicales.

Nunca se puede dar por finalizado el análisis de las desigualdades y, al mismo tiempo, es necesario que dicho análisis brinde contenidos para elaborar una agenda sindical más estratégica y más cercana a la realidad del sector educativo y de sus bases.

La Política Sindical por la Igualdad con Perspectiva de Género es un mecanismo para alinear todas las acciones del sindicato dirigidas a visibilizar, prevenir y erradicar las desigualdades históricas entre hombres y mujeres desde los espacios sociales, políticos, sindicales y educativos.

En ese sentido, la Política Sindical debe generar la praxis de llevar la reflexión sobre el tema de género a sus más altos espacios, como los Congresos, y a sus mecanismos para viabilizar el quehacer sindical, como las comisiones, departamentos, procesos de formación y ámbitos de negociación.

En ese sentido, una Política Sindical de Igualdad con Perspectiva de Género es un proceso que busca el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y no únicamente el fortalecimiento de las mujeres dentro de los sindicatos.

Cuando se introduce el tema de la perspectiva de género en la reflexión de las prácticas del sindicato, e, incluso, en los procesos pedagógicos, necesariamente se deben analizar y visualizar las desigualdades sociales históricas entre hombres y mujeres.

Lo que propone la Internacional de la Educación es avanzar constantemente desde el análisis de estas desigualdades históricas hacia la politización –es decir, hacia darle contenido político sindical- de los esfuerzos por construir la igualdad con perspectiva de género.

Esto requiere que los sindicatos de la educación logren comprender el valor de una participación fuerte y efectiva de las mujeres, que son la mayor parte de la clase trabajadora en el sector.

Nunca se debe dar por finalizado el análisis de las desigualdades y, al mismo tiempo, es necesario que dicho análisis brinde contenidos para elaborar una agenda sindical más estratégica y más cercana a la realidad del sector educativo y de sus bases.

B.1 ELEMENTOS DE LA POLÍTICA SINDICAL POR LA IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Política por la Igualdad con Perspectiva de Género puede incluir distintos elementos, según la estrategia definida por cada organización.

A nivel de la estrategia político-sindical de la organización, la política puede incluir:

- Un planteamiento estratégico que dé cuentas del contenido político sindical sobre el tema de igualdad y desarrolle las ideas y los argumentos, desde una mirada sindical, en torno a por qué el sindicato ha definido desarrollar la política y qué condiciones quiere construir mediante dicha política (por ejemplo, constituirse en un actor político y social comprometido con responder a las diferentes realidades de la clase trabajadora, etc.).
- La capacidad de llevar, de forma permanente, a los distintos espacios de la organización (congresos, comisiones, procesos de capacitación, ámbitos de negociación, etc.) la reflexión, el diálogo y la problematización sobre las desigualdades históricas entre hombres y mujeres y sobre cómo erradicar estas desigualdades desde los espacios sociales, políticos, sindicales y educativos.
- Una estrategia de alianzas coyunturales y de alianzas permanentes.

A nivel de la estructura del sindicato, la política puede incluir:

- Un mecanismo de trabajo que designe responsables a lo interno de la estructura sindical, por ejemplo, si se establece una secretaría o un departamento para atender el tema de Igualdad con perspectiva de género.
- Un mecanismo para garantizar la participación de las mujeres en los diferentes niveles de la estructura sindical, tales como los congresos, los espacios de formación, las comisiones de trabajo y los ámbitos de negociación. Un mecanismo puede ser establecer cuotas de participación.
- Un plan de acción que se integre a la planificación del actuar del sindicato y que incluya procesos de capacitación, organización, movilización y alianzas.
- Un mecanismo para la sostenibilidad financiera de la política de igualdad.

El desarrollo del tema de la igualdad de género en los sindicatos es diferente al que se da en las organizaciones que trabajan específicamente con mujeres. Para el movimiento Sindical, la incorporación de las mujeres por medio de la generación de políticas específicas busca visualizar la importancia de que hombres y mujeres tengan una participación paritaria.

Desde que surgió la Red de Trabajadoras de la Educación, esta ha impulsado el establecimiento de mecanismos y elementos que faciliten la participación de las mujeres de forma activa en los cargos de representación, como una manera de potenciar la democratización de las organizaciones y fortalecer las estructuras sindicales.

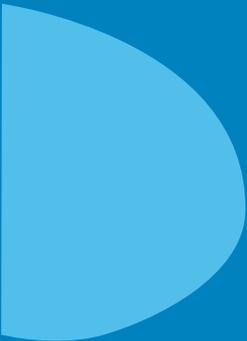
B.2 PASOS BÁSICOS PARA DESARROLLAR UNA POLÍTICA DE IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UN SINDICATO DE EDUCACIÓN.

La Red de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación ha discutido tres momentos o pasos claves para que un sindicato de educación desarrolle su propia política de igualdad con perspectiva de género. Estos momentos son:

Momento 1	Momento 2	Momento 3
<p>Existe voluntad política en los Comités Ejecutivos para institucionalizar la política de igualdad. La dirigencia del sindicato muestra un apoyo evidente al proceso.</p>	<p>La organización desarrolla un diagnóstico que le permite definir una estrategia con perspectiva de género para responder a la realidad de la organización y de las trabajadoras y los trabajadores del sector educativo.</p>	<p>La organización cuenta con una Política de Igualdad con Perspectiva de Género acompañada de un plan de acción para implementarse.</p>
<p>¿Cuáles son algunos resultados e indicadores del momento 1?</p>	<p>¿Cuáles son algunos resultados e indicadores del momento 2?</p>	<p>¿Cuáles son algunos resultados e indicadores del momento 3?</p>
<p>Esta voluntad política se expresa en la asignación de un equipo de personas o, incluso, la conformación de un órgano (Secretaría de Igualdad) responsable de desarrollar el proceso. Además, se destinan fondos para implementar el trabajo. Otro indicador de que existe voluntad política es que se generan condiciones para prevenir prácticas discriminatorias que retrasan u obstaculizan el liderazgo de las mujeres.</p>	<p>El sindicato desarrolla espacios de debate y reflexión para identificar las expectativas y demandas de las mujeres trabajadoras del sector educativo.</p> <p>El sindicato tiene conocimiento de las demandas y las expectativas de las mujeres afiliadas con relación a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sus condiciones de vida, • sus condiciones de trabajo, • sus condiciones como mujeres afiliadas al sindicato. <p>El sindicato toma decisiones vinculadas a este diagnóstico: se define la política de igualdad y el plan de acción con base en la información obtenida por el diagnóstico.</p> <p>El diagnóstico se puede hacer mediante reuniones participativas en las escuelas y en los sindicatos, mediante grupos focales, o bien, implementando encuestas a las bases sindicales.</p>	<p>La organización sindical define el objetivo y la estrategia de la Política con base en el diagnóstico.</p> <p>El objetivo tiene que ver con las condiciones que se quieren construir mediante la Política Sindical.</p> <p>La estrategia se refiere a las valoraciones políticas para dar contenido y orientación a las acciones por emprender.</p> <p>El plan de acción es la relación de actividades con personas responsables, plazos de ejecución, resultados esperados y presupuestos necesarios para avanzar hacia el objetivo.</p>

Los tres momentos deben tener seguimiento en el tiempo. Es decir, no es efectivo que la dirigencia nacional decida retirar el apoyo a la política de igualdad, o bien, que la política deba adaptarse porque las condiciones del sindicato cambiaron y no haya una capacidad de reflexión y de diagnóstico sobre estos cambios.

En ese sentido, las organizaciones requieren desarrollar una capacidad de seguimiento y monitoreo del proceso. Destinar tiempo y espacio de la organización para evaluar el avance de la política de igualdad en el sindicato mejora la capacidad de toma de decisiones con relación al propio proceso de la política. Generar esta reflexión permite adecuar las acciones que no han dado los resultados esperados y fortalecer las prácticas que han demostrado favorecer el proceso de la organización.



ISBN: 978-9930-548-03-5



9 789930 548035