

Política de equidad género, diversidad y lucha contra violencias

Fundación InternetBolivia.org



Elaborado por:

Lu An Mendez - Oficial de lucha contra las violencias digitales - Coordinadora de S.O.S.
Digital

Cristian León - Director ejecutivo

Aprobado por:

Eliana Quiroz - Integrante del Directorio

Versión 2023

1. Introducción

Este documento comprende la Política de equidad de género y lucha contra las violencias de la Fundación InternetBolivia.org. La misma fue desarrollada en el marco de la perspectiva proactiva y comprometida con tres de sus principios organizacionales:

- Creemos y contribuimos con los estándares éticos más altos a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y que garantice los Derechos Humanos en ámbitos digitales y no digitales.
- Promovemos reflexiones y acciones desde una perspectiva feminista interseccional apoyando las luchas e iniciativas por la equidad desde una mirada inclusiva, diversa y en el marco de los Derechos Humanos.
- Rechazamos toda forma de discriminación, especialmente la que se ejerce contra los grupos más vulnerados. Trabajamos por una mayor inclusión de todos los grupos que componen la sociedad entendida como la participación en igualdad de condiciones en los ámbitos cultural, económico y político.

Tomando en cuenta estos, la organización asume que su trabajo y orientación programática no sólo involucra lograr condiciones igualitarias a nivel interno, sino que busca a su vez promover acciones específicas y transformadoras a nivel de la sociedad. Por esta razón, uno de los derechos básicos que la Fundación InternetBolivia.org promueve y defiende es la vida libre de violencia. Este derecho es abordado por dos de sus áreas: lucha contra las violencias digitales e inclusión digital, así como varios de sus proyectos, incluyendo la Línea de ayuda del Centro S.O.S. Digital, la cual brinda atención y acompañamiento gratuito a personas que enfrentan violencias digitales de género.

Asimismo, la organización asumió el rol de trabajar para la incidencia directa en políticas públicas y acciones estructurales en Bolivia. Entre estas se encuentra: asistencia técnica para la reforma de la Ley 348 para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, políticas para el reconocimiento de los derechos digitales de las mujeres y el fortalecimiento de capacidades del Servicio Plurinacional de la Mujer y Despatriarcalización (SEPMUD) Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM), Defensorías de la Niñez y Adolescencia (DNA), Fuerza de Lucha Contra la Violencia (FELCV), entre otras instituciones.

Sin embargo, esta incidencia programática no será efectiva si la organización no implementa internamente, decisiones y acciones que logren la igualdad de género y diversidades de identidad sexual y de género.

En función de ello, este documento sistematiza y recoge:

- Políticas laborales para la equidad de género y diversidad.
- Políticas laborales para la lucha contra violencias, discriminación y abuso.
- Plan de acción y compromisos 2022 - 2025.

2. Alcance

Esta política atañe y se cumple en el marco del planteamiento y accionar de la Fundación InternetBolivia.org, en lo que respecta a: a) Su Plan Estratégico, b) Su estructura organizacional - lo cual incluye Consejo Directivo o Directorio, Dirección ejecutiva, Áreas de gestión de proyectos de incidencia, Áreas de apoyo: administrativa, comunicación, seguridad y tecnología, así como personal eventual o por consultoría -, c) Sus programas, proyectos e iniciativas.

El marco temporal de esta política es de enero de 2023 a diciembre de 2025. Esta puede tener revisiones constantes que deberán ser mencionadas en la carátula. Su finalización prevé una evaluación externa de cumplimiento que dará paso a una nueva política revisada y fortalecida.

Los principales responsables de su ejecución son: Comité Directivo o Directorio, Dirección ejecutiva, Responsables de área.

3. Marco jurídico

A continuación se detalla un total de 23 normas que pueden relacionarse de una u otra forma con algún tipo de violencia de género en el Estado Plurinacional de Bolivia.

- Constitución Política del Estado, febrero 2009.
- Ley General del Trabajo
- Ley N° 25, del Órgano Judicial.
- Ley N° 45 contra el racismo y toda forma de discriminación.
- Ley N° 54 de protección legal de niñas, niños y adolescentes.
- Ley N° 164, de 8 de agosto de 2011, General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación.
- Ley N° 243 contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres.
- Ley N° 263 integral contra la Trata y Tráfico de personas.
- Ley N° 348 para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.
- Ley N° 464 del Servicio Plurinacional de Asistencia a la Víctima.
- Ley N° 548, Código Niño, Niña y Adolescente.
- Ley N° 1080 de Ciudadanía Digital.
- Ley N° 1173 de abreviación procesal penal y de fortalecimiento de la lucha integral contra la violencia a niñas, niños, adolescentes y mujeres.
- Ley N° 1226 modificatoria de Ley N° 1173.
- Código Penal y Código de Procedimiento Penal.
- Código Civil.
- Decreto Supremo N° 1793 reglamentario de la Ley N° 164.
- Decreto Supremo N° 2145 reglamento de la Ley N° 348.
- Decreto Supremo N° 2935 reglamentario de la Ley N° 243.
- Decreto Supremo N° 3774 Creación del Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización.
- Decreto Supremo N° 3834, crea Sistema de registro y alerta temprana inmediata "Adela Zamudio" de la FELCV.
- Decreto Supremo N° 4012 modifica DS N° 2145.

- Reglamento para el trámite de recepción de renuncias y denuncias por acoso y violencia política de las mujeres candidatas electas o en función político pública, 2017.

4. Políticas laborales para la equidad de género

De acuerdo al *Manual de recursos humanos* de la Fundación InternetBolivia.org, se aplican las siguientes políticas para lograr la equidad de género y el reconocimiento de los derechos de las mujeres:

- La organización alentará la postulación de mujeres, disidencias sexuales y diversidades, tanto de género, etnia u otro tipo de identidad, para todos sus puestos, sobre todo para aquellos donde existe menor participación de mujeres como los relacionados con Ciencias, Tecnología y los puestos de toma de decisión.
- El equipo deberá tener paridad de género en su composición general, con un máximo de 50% de personal autoidentificados como hombres y 50% de personal autoidentificado como mujeres. En lo posible, también se buscará la inclusión de diversidades sexuales.
- Las mujeres que enfrenten algún tipo violencia externa o interna a la organización podrán contar con más días permisos para atender a la situación en la que están. Estos permisos serán convenidos con su supervisor o supervisora y la Administración y la Dirección ejecutiva serán informadas.
- En casos de maternidad, las mujeres del equipo tienen una licencia de tres meses con goce de haberes y, en caso de paternidad, los hombres dos meses de licencia con goce de haberes. Adicionalmente, tanto mujeres como hombres pueden pedir licencias específicas por maternidad o paternidad hasta tres veces al mes o solicitar trabajar en remoto, sin que eso afecte sus vacaciones ni las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, licencias por motivos de trámites personales, académicas, y otras.
- Las mujeres gozan de permisos específicos en relación a su menstruación o por otros temas de salud derivados.
- Las remuneraciones no dependen de razones personales, sean estas sexo, identidad de género, edad, raza o cualquier otra. Las remuneraciones se aprueban por escala salarial a inicios de gestión por el directorio y se asegura una misma remuneración por un trabajo de igual valor independientemente de las características personales.

5. Políticas laborales para la lucha contra violencias, abuso y discriminación

a. Discriminación

La organización no acepta ningún tipo de discriminación, estigmatización, violencia de género o acoso laboral. Para esto, nos basamos en la [Ley Contra el Racismo y toda forma de Discriminación](#) (Ley 045 de 8 de octubre de 2010) que tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, la [Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia](#) (Ley 348 de 9 de marzo de 2013) que pretende garantizar a las

mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien, y la [Ley de Trato Preferencial para Personas con Discapacidad](#) (Ley 223 de 2 de marzo de 2013) cuyo objetivo es el ejercicio pleno de derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, y trato preferente bajo un sistema de protección integral ce las personas con discapacidad.

La discriminación es el trato a una persona ya contratada o a un postulante con discriminación por razón de raza, edad, religión, discapacidad, información genética, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, apariencia, identidad de género, condición socioeconómica o cualquier otra razón.

No se aceptan los requisitos para el acceso a un puesto de trabajo, ascenso, salario o estabilidad en el empleo por razones de sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de maternidad o cualquier otra característica personal que no esté incluida en los requisitos de puesto.

Una falta en este sentido puede dar lugar, según la gravedad, a una llamada de atención o a una sanción directamente sin necesitar las dos llamadas de atención previas.

Se prohíbe la solicitud y presentación de pruebas de laboratorio, prueba de VIH/SIDA, de embarazo, entrevistas sobre decisiones o situaciones personales u otras de cualquier otra índole que afecte una decisión más allá de la idoneidad para el puesto.

Se prohíbe el despido injustificado de las mujeres por su estado civil, embarazo, situación de violencia, edad, condiciones físicas, número de hijas o hijos o cualquier forma que implique discriminación laboral; debiendo garantizar la estabilidad laboral según normativa vigente.

b. Violencia y abuso contra mujeres y diversidades de identidad sexual y de género

La organización tiene una perspectiva preventiva y proactiva para la prevención de todo tipo de violencias y abuso contra las mujeres y diversidades sexuales y de género. Entre estas se incluye: acoso laboral, maltrato al personal, desigualdades salariales de oportunidades o de carga de trabajo, discriminación, violencia psicológica, discursos de odio, violencia física, acoso sexual.

La denuncia de estas violencias se manejará con la mayor atención posible por parte de las áreas Ejecutiva y Administrativa de la organización. De ser necesario y en función a la gravedad del caso, si el mismo incluye a miembros del área Ejecutiva o Administrativa, o si la víctima así lo requiere, se estipula la creación de un comité específico para la resolución del mismo.

Entre las medidas preventivas, se encuentran:

- Campañas permanentes con el equipo interno para sensibilización en la temática.
- Realización de un taller anual para el equipo para el abordaje y sensibilización de violencias de género.

- Realización de un taller anual sobre masculinidades.
- Abordaje y conocimiento de todo el equipo y personal nuevo de la política de equidad de género y lucha contra violencias.
- Políticas laborales favorables a la equidad de género, incluyendo paridad en la distribución del equipo, paridad en la carga laboral y paridad salarial.
- Protocolo de abordaje de violencias de género.

Entre las medidas de atención de violencias, se encuentran:

- Protocolo de denuncia y abordaje de casos, incluido tanto en el Manual de recursos humanos como en el Protocolo de abordaje de violencias de género.
- Equipo especializado - a partir del equipo S.O.S. Digital para el abordaje de casos, tanto en la primera contención, el seguimiento psicológico y en medidas legales.
- Posibilidad de generar Comités de evaluación interna.

6. Plan de acción y compromisos 2023 - 2025

Objetivo 1.	Lograr una estructura organizativa igualitaria y diversa			
Resultados	Indicadores	Actividades	Plazos	Responsables
R1. Se aplicó una política laboral y salarial igualitaria, sin desigualdades de ningún tipo	IOV 1.1. Hasta 2023, se ha aplicado una estructura salarial no discriminatoria que promueve la paridad. IOV. 1.2. Hasta 2024, se ha logrado una estructura organizacional con paridad en el equipo operativo y jerárquico.	1.1. Evaluación de la situación de la estructura laboral y organizacional. 1.2. Ajustes al Manual de recursos humanos para promover la paridad organizativa y salarial. 1.3. Ajustes en la composición del equipo y la estructura salarial	1.1. Segundo semestre 2023 1.2. Segundo semestre 2023 1.3. Segundo semestre 2023	Comité directivo Dirección ejecutiva Responsable administrativo
R2. Se aplicó una	IOV. 2.1. Desde 2023, todas las	2.1. Implementación	2.1. Segundo semestre 2023	Comité directivo Dirección ejecutiva

política proactiva de inclusión de diversidades de identidad sexual y de género en el equipo	convocatorias de personal incluyen cláusulas favorables a la inclusión y equidad de género y de diversidades de identidad sexual y de género.	de cláusulas de inclusión en convocatorias públicas, TDRs y Especificaciones técnicas de puesto (EPT)		Responsable administrativo
	IOV. 2.2. Hasta 2024, se logró convenios con organizaciones y colectivos LGTBIQ para lograr oportunidades para incluir a personas con identidades sexuales y de género diversas en puestos de la organización.	2.2. Establecimiento de convenios con organizaciones LGTBIQ para generar oportunidades para personas diversas	2.2. Segundo semestre 2024	
	IOV. 2.3. Hasta 2025, se logró que el equipo incluya diversidades de identidad sexual y de género.	2.3. Evaluación de resultados de inclusión y representación de personas diversas	2.3. Segundo semestre 2025	

Objetivo 2.	Fortalecer las capacidades del equipo humano de FIBORG en el ámbito de la equidad de género, lucha contra violencias y masculinidades			
Resultados	Indicadores	Actividades	Plazos	Responsables
R 1. El equipo fue sensibilizado sobre perspectiva de género a través de 3 procesos de capacitación.	IOV. 2.1. Al finalizar 2025, el equipo tuvo 3 talleres anuales de sensibilización	2.1. Se realizaron 3 talleres anuales de sensibilización	2.1. Segundo semestre 2025	Comité directivo Dirección ejecutiva Responsable administrativo S.O.S. Digital

R 2. El equipo autoidentificado como hombre fue capacitado en masculinidades	IOV. 2.2. Hasta 2025, el equipo autoidentificado hombre tuvo al menos 2 capacitaciones sobre masculinidades	2.2. Se realizaron al menos 2 talleres de masculinidades.	2.2. Primer semestre 2025	Dirección ejecutiva Responsable administrativo
R 3. El equipo cuenta con políticas y herramientas específicas para la equidad y prevención de violencias	IOV. 2.3. Hasta 2023, se aprobaron todas las políticas internas y protocolos para la equidad de género y lucha contra las violencias. IOV. 2.4. El equipo conoce y aplica las políticas de equidad de género y prevención de violencias.	2.3. Se revisaron las políticas de equidad de género y prevención de violencias y se presentaron a todo el equipo.	2.3. Segundo semestre 2022	Comité directivo Dirección ejecutiva Responsable administrativo S.O.S. Digital
R 4. La comunicación institucional aplica manuales de sensibilización, comunicación inclusiva y no violenta	IOV 2.5. Todas las personas encargadas de comunicación cuentan y aplican manuales de comunicación inclusiva y no violenta	2.4. Las convocatorias de contratación de equipo de comunicación requieren conocimiento de manuales de comunicación inclusiva y no violenta.	2.4. Segundo semestre 2022	Comité directivo Dirección ejecutiva Responsable administrativo

Objetivo 3.	Lograr una cultura organizacional con equidad de género y capacidad de respuesta a violencias			
Resultados	Indicadores	Actividades	Plazos	Responsables
R 1. Se ejerce un modelo de liderazgo igualitario	IOV. 3.1. Hasta 2022, el Comité directivo, la Dirección ejecutiva y	3.1. Reunión y análisis del personal	3.1. Segundo semestre de 2022.	Comité directivo Dirección ejecutiva Responsable

y responsable	<p>las personas responsables de área aplican modelos de equidad e igualdad en el trabajo diario</p> <p>IOV. 3.2. Hasta 2023, las personas responsables de área transversalizan género en sus proyectos</p>	<p>ejecutivo sobre la política de género en la organización.</p> <p>3.2. Realización de sesiones de asesoramiento con especialistas para resolver problemas detectados.</p> <p>3.3. Se aplican medidas de ajustes para aplicar las políticas de género.</p> <p>3.4. Las personas responsables de área ajustan sus proyectos</p>	<p>3.2. Segundo semestre de 2022.</p> <p>3.3. Primer semestre de 2023</p> <p>3.3. Primer semestre de 2023</p>	<p>administrativo</p> <p>Responsables de área</p>
R 2. Se redujo la violencia de género y se atendieron casos oportunamente	IOV. 3.3. Hasta 2025, se atendió y redujo la violencia de género en el marco de la organización	<p>3.5. Aplicación permanente de las medidas preventivas de violencias.</p> <p>3.6. Aplicación del protocolos de atención de violencias</p>	<p>3.5. Permanente hasta segundo semestre 2025</p> <p>3.6. Permanente hasta segundo semestre 2025</p>	<p>Comité directivo</p> <p>Dirección ejecutiva</p> <p>Responsable administrativo</p> <p>S.O.S. Digital</p>
R 3. Se amplió la política contra la violencia de género para incluir la justicia restaurativa	IOV. 3.4. Hasta 2024, la Política contra violencia de género fue revisada y ampliada	3.7. Revisión de la política contra violencias de género por Comité nombrado para tal efecto	3.7. Segundo semestre 2024	<p>Comité directivo</p> <p>Dirección ejecutiva</p>

<p>R 4. Se hace seguimiento de los aspectos relativos a la política de equidad de género y lucha contra las violencias</p>	<p>IOV. 3.5. Hasta 2025, se ejecutó una evaluación de resultados de la Política de equidad de género y lucha contra las violencias</p>	<p>3.8. Se contrata un equipo externo para evaluación.</p> <p>3.9 Se presentan resultados y se plantean nuevos ajustes a las políticas internas</p>	<p>3.8. Primer semestre 2025</p> <p>3.9. Segundo semestre 2025</p>	<p>Comité directivo Dirección ejecutiva</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------