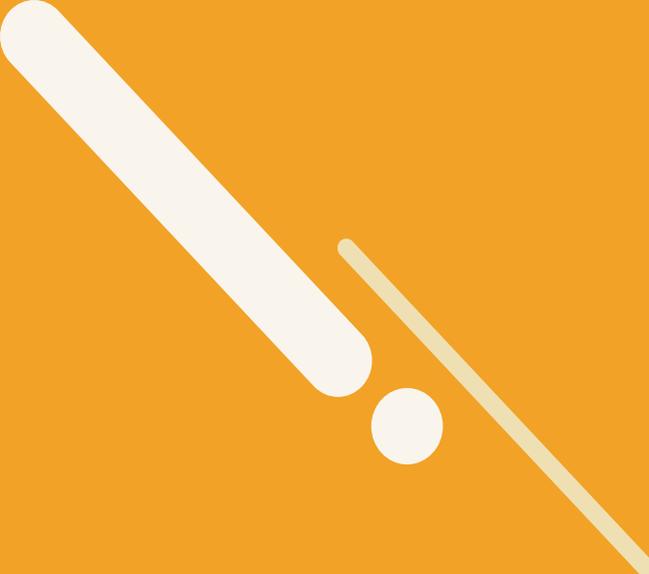




LIBRE.

UNA REVISTA DE GÉNERO



“LIBRE” UNA REVISTA DE GÉNERO

Equipo Editorial:

Ximena Behoteguy
Gonzalo Orihuela
María T. del Carmen Ostria
Paola Rivero Salas

Responsable:

ONG Centro de Fomento a Iniciativas Económicas FIE

Diseño y Redacción

Paola Rivero Salas

Edición

Paola Rivero Salas

Impreso en:

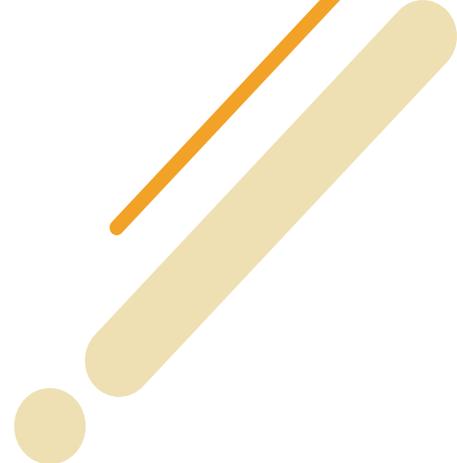
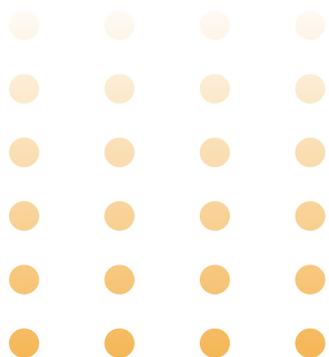
Art Graf Color S.R.L.

2da Edición

La Paz, Bolivia

Contenido

Carta Editorial.....	5
¿Qué hacemos? - ONG FIE.....	6
Pensamiento ONG FIE por Ximena Behoteguy.....	7
Enfoque de Género en el ámbito laboral	8
¿Qué es el Enfoque de Género en el ámbito Laboral? Por: Artículo de Arístides Vara	12
“La Industria de la mano con la Igualdad de Género”: Cámara Nacional de Industrias.....	13
Banco FIE promueve la Igualdad de Género como principio de la Inclusión Social y Financiera en Bolivia	14
“Un compromiso firme con los DDHH y la Sostenibilidad”: Laboratorios: Bagó	16
Derechos Humanos y Equidad de Género en CONSEGSA	18
Aportes del Enfoque de Género a los DDHH por: Pilar Uriona	20
Rol e Importancia del Fortalecimiento de los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM) en la lucha contra la violencia hacia la mujer por: Gonzalo Orihuela	22
Ruta crítica de denuncia para casos de violencia	23
Entrevista con Jacques Alcoba Barba	25
Machismo un daño para toda la sociedad por: Sergio Valencia	26
Somos un país emprendedor con rostro de mujer por: Claudia San Martín	28



LIBRE



“

Agradecer a todas las organizaciones, especialistas y sociedad en general que participaron en la construcción de este espacio, que nos invita a reflexionar y sobretodo a sumarnos a una misma causa.

”

EDITORIAL

Esta es la segunda edición de la revista "Libre", un espacio creado para reflexionar, analizar e impulsar el enfoque de género de forma transversal en nuestra sociedad. Esta revista es de libre acceso, editada por la ONG FIE a través de su Comité Editorial y con el apoyo y acompañamiento de expertos en la temática así como la orientación de diversas organizaciones que trabajan en la promoción de Derechos Humanos desde la naturaleza de su negocio.

Su principal objetivo es publicar y dar difusión a temáticas de género para lograr reflexionar sobre nuestro rol en la sociedad, exponiendo temas como la masculinidad, la familia, la perspectiva de género en el trabajo, entre otras cuestiones que nos invitan a evolucionar desde el ámbito personal, laboral y público.

Por ello, a nombre de la ONG FIE deseamos agradecer a quienes participaron con su valiosa colaboración, demostrándonos con acciones que la construcción de un mundo mejor, es posible.





Somos una Organización No Gubernamental que trabaja en la promoción de los Derechos Humanos y el Enfoque de Género

ONG Centro de Fomento a Iniciativas Económicas FIE trabaja desde hace 39 años en el reconocimiento de los derechos de las mujeres como Derechos Humanos, la Educación Financiera como un instrumento de inclusión, la Cultura de Paz y el voluntariado.

Trabajamos en proyectos sociales, impulsando el desarrollo económico y social en nuestro país a través de capacitaciones, talleres y acciones de sensibilización que empoderan a mujeres, jóvenes y adolescentes.

Trabajamos por la **Equidad de Género**

Fomentamos el **Empoderamiento Económico**

Promovemos los **Derechos Humanos**



Conoce más en: www.ongfie.org



“Debemos incluir a más mujeres en todos los espacios donde se toman decisiones”

PENSAMIENTO DE ONG FIE

Por: XIMENA BEHOTEGUY

ONG FIE es una organización con una vocación social, que trabaja activamente en la reducción de desigualdades, la promoción de los Derechos Humanos, el empoderamiento económico de las mujeres, y el enfoque de género de manera transversal para promover mejores condiciones de vida de las bolivianas y bolivianos.

Día a día creamos y sociabilizamos contenidos que nos invitan a tomar acción desde una reflexión introspectiva por el desarrollo de nuestra sociedad, porque sabemos que la transformación interna es el único camino para co-crear un mundo mejor.

Creemos firmemente que para generar un verdadero equilibrio y mayor desarrollo social debemos incluir a más mujeres en todos los espacios donde se toman decisiones tanto a nivel familiar, laboral y en espacios privado y públicos. Debemos abrir espacios de reflexión, sensibilización, pero sobre todo espacios que tengan incidencia política para una verdadera transformación.

Nuestro propósito es trabajar en la reducción de desigualdades, construir una sociedad más justa e inclusiva, que podamos ejercer desde las edades más tempranas, la cultura de paz. Estos propósitos sin duda nos han llevado a desafiarnos, a investigar, a comprender las mejores rutas para cumplir estos objetivos. También ha sido importante hacer sinergia con otras organizaciones que comparten nuestros principios institucionales, destacados especialistas y organizaciones se han sumado a compartir su conocimiento y experiencia en esta revista, que llega de la mano de ONG FIE a operadores de justicia, a la empresa privada, cámaras empresariales, gremios, y a todo tipo de organizaciones con el fin de promover y debatir alternativas para vivir en un entorno de paz.

La revista “Libre” nos permite estar en constante reflexión sobre temáticas sociales, trazando continuamente diversas posibilidades de crecer, deconstruir, transformar y sanar. Esta es una apuesta que nos permite creer.

Gracias a todas y todos que leen, analizan y sobre todo accionan por el bienestar de nuestro país.

¡Un mundo mejor es posible!



“ Promover un ambiente laboral con enfoque de género puede ayudar a mejorar la productividad y el desarrollo organizacional. ”

El mercado laboral aún evidencia diversas inequidades en la sociedad, un problema que se traduce en desempleo, baja calidad de condiciones laborales, así como bajo compromiso laboral y rotación. A este problema se suma que las mujeres enfrentan mayores dificultades para insertarse en el ámbito laboral y cuando lo hacen experimentan peores condiciones que se traducen en formas de discriminación y segmentación.

Es por eso que el enfoque de género en el ámbito laboral busca abordar estas desigualdades promoviendo mayores oportunidades, acceso equitativo al empleo y ascenso, así como la eliminación de brechas salariales y de representación en diferentes sectores y niveles jerárquicos.

Entonces, es importante resaltar que el enfoque de género en el trabajo no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia clave para mejorar la productividad, la innovación y la reputación de las organizaciones.

En este espacio compartiremos la mirada de un experto en temas de género y empresa así como casos de éxito de algunas empresas en Bolivia que hacen excelentes esfuerzos para trabajar en temas que han ayudado en su crecimiento y desarrollo.

¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL?

Por: Aristides Vara Horna

El enfoque de género en el ámbito empresarial busca integrar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y políticas de una organización. Este artículo explora **la importancia de este enfoque en Bolivia**, sus estrategias, desafíos y oportunidades, y cómo la violencia contra las mujeres y las obligaciones de cuidado afectan la participación femenina en el mundo laboral.

En Bolivia y en todo el mundo, el enfoque de género en el ámbito empresarial es cada vez más reconocido como una estrategia esencial para promover la igualdad y maximizar el potencial de todos los miembros de una organización. Este enfoque no solo busca una distribución equitativa de oportunidades y recursos sino que también considera factores externos, como por ejemplo la violencia y las obligaciones de cuidado que impactan la vida laboral de las mujeres.

La igualdad de género **implica que hombres y mujeres tienen igualdad de condiciones y oportunidades para desarrollarse en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral**. El respeto a los derechos es fundamental para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, puedan trabajar en un ambiente de seguridad, respeto y dignidad. Por eso, el enfoque de género en el ámbito empresarial es una estrategia integral basada en el principio de igualdad de género y el respeto a los derechos humanos. En Bolivia y en todo el mundo, adoptar este enfoque no solo es un paso hacia un ambiente laboral más justo y equitativo, sino que también resulta en una serie de beneficios empresariales sustanciales.

Importancia del Enfoque de Género en Bolivia

La importancia de adoptar un enfoque de género en el ámbito empresarial en Bolivia radica en la necesidad de abordar las desigualdades históricas y culturales que limitan la participación femenina en el trabajo.

En Bolivia, donde las desigualdades de género son aún evidentes, la implementación de un enfoque de género en las empresas es especialmente crítica. Al abordar activamente estas desigualdades, las empresas no solo contribuyen al desarrollo social y económico del país, sino que también se benefician de un entorno laboral más armonioso y productivo.

Las empresas que implementan políticas de igualdad de género no solo promueven un ambiente laboral más justo sino que también se benefician de una mayor innovación y competitividad. En efecto, su correcta aplicación en el ámbito empresarial, trae una serie de efectos positivos:

Mejora de la seguridad ocupacional. Un ambiente de trabajo seguro e inclusivo reduce los riesgos de accidentes y enfermedades laborales.

Aumento de la productividad. La igualdad de género contribuye a un mejor ambiente laboral, lo que a su vez mejora la motivación y la productividad del personal.

Mayor inclusión y diversidad. Diversos equipos de trabajo ofrecen una variedad más rica de perspectivas y soluciones, lo que mejora la innovación y la capacidad de adaptación de la empresa.

Mejora de la calidad de vida. Políticas de equidad de género contribuyen a un mejor balance entre la vida laboral y personal, aumentando la satisfacción y el bienestar de los empleados.

ESTRATEGIAS Y APLICACIONES

Las empresas pueden adoptar diversas estrategias para integrar el enfoque de género, como establecer políticas claras de igualdad, capacitar a su personal en temas de género, ofrecer mayor flexibilidad laboral y apoyar el desarrollo profesional de las mujeres. Implementar programas de mentoría y liderazgo para mujeres y promover una cultura de respeto y apoyo son también pasos importantes.

Algunas estrategias efectivas son:

Políticas de igualdad de género: Crear reglas claras para asegurar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de ser contratados, ganar un buen salario y ascender en su carrera.

Formación y sensibilización: Educar a todos los empleados sobre la importancia de la igualdad de género y cómo pueden contribuir a ella.

Conciliación de la vida laboral y personal: Ofrecer opciones como horarios flexibles y permisos parentales iguales para todos.

Empoderamiento de las mujeres: Iniciar programas específicos para ayudar a las mujeres a desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa.

Creación de un Entorno Seguro Libre de Violencia: Establecer medidas y protocolos para prevenir y actuar ante situaciones de violencia o acoso, asegurando un ambiente laboral seguro y respetuoso para las mujeres.



Por: Aristides Vara Horna
Universidad de San Martín de Porres,
Perú

Doctor en Educación. Maestro en Administración y Gerencia Social. Psicólogo investigador. Docente especialista en investigación científica, análisis estadístico y asesoría de tesis en ciencias sociales, administración y salud. Conocimiento de software analítico y estadístico y elaboración de diseños estadísticos multivariados. Experiencia exitosa en gestión de proyectos educativos virtualizados, base de datos científicos, evaluación de programas sociales, innovación curricular universitaria y gestión creativa de la innovación.

Actualmente Director del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos en la Universidad San Martín de Porres.

Amplia experiencia en la producción científica y tecnológica de investigaciones, relacionadas con Costos empresariales de la Violencia contra las mujeres, Modelo de gestión para la prevención de la violencia contra las mujeres, entre muchas otras.

CONCLUSIÓN Y LLAMADO A LA ACCIÓN

Implementar un enfoque de género en el ámbito empresarial es más que una política; es una estrategia crucial para construir empresas más justas, innovadoras y competitivas. En Bolivia, donde las desigualdades de género todavía marcan la vida cotidiana y el ámbito laboral, la adopción de este enfoque es especialmente urgente. Las empresas que integran la igualdad de género en sus políticas y prácticas no están simplemente cumpliendo con un mandato ético; están invirtiendo en su propio futuro y éxito a largo plazo. La igualdad de género en el lugar de trabajo conduce a una mayor satisfacción laboral, retención de talentos, y acceso a una variedad más amplia de habilidades y perspectivas. Todo esto se traduce en una mayor innovación, mejor toma de decisiones y, en última instancia, una ventaja competitiva sostenible.

Este llamado a la acción no es solo para las grandes corporaciones, sino para empresas de todos los tamaños y sectores. Comprometerse con la igualdad de género significa realizar auditorías internas regulares, establecer y alcanzar objetivos claros, y mantener una cultura de transparencia y responsabilidad. Significa también desafiar y cambiar las normas y prácticas culturales obsoletas que perpetúan la desigualdad y discriminación. Pero más allá de los cambios internos, las empresas deben abogar y actuar por un cambio más amplio en la sociedad, colaborando con otras organizaciones, gobiernos y comunidades.

La implementación efectiva de un enfoque de género va más allá del cumplimiento de las leyes

o la mejora de la imagen corporativa. Se trata de reconocer y valorar la igualdad de género como un pilar fundamental para el éxito empresarial y el desarrollo social. Por ello, es esencial que todas las empresas, no solo en Bolivia sino en todo el mundo, adopten y promuevan activamente este enfoque. Al hacerlo, no solo estarán contribuyendo a un mundo más justo y equitativo, sino que también estarán cosechando los beneficios que una verdadera igualdad de género puede ofrecer. Este es un momento decisivo para que las empresas lideren con el ejemplo, transformando sus prácticas y culturas para el beneficio de todos.

Mi *talento* no se define por mi género



NOSOTROS TE ASESORAMOS

 800 17 22 66  www.conegsa.com  @conegsabol  /conegsa  Consultores de Seguros S.A.



Este operador está bajo la fiscalización y control de la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros - APS



Cámara Nacional de Industrias



LA INDUSTRIA DE LA MANO CON *Igualdad de Género*

La Igualdad de Género es un pilar fundamental en el desarrollo y la sostenibilidad de cualquier industria, pues conlleva beneficios significativos para las empresas, incluida una mayor innovación, productividad y rentabilidad.

Reconocer y valorar las contribuciones de las mujeres no sólo promueve un entorno laboral más inclusivo, sino que refleja un compromiso genuino con la equidad y el respeto mutuo dentro de la industria nacional.

Por tal motivo, y en la búsqueda constante de la igualdad de género, la Cámara Nacional de Industrias ha trascendido de la teoría a la acción. Con un 68 por ciento de su personal conformado por mujeres, la CNI está comprometida en hacer de este aspecto un motor de cambio en la industria nacional.

En un entorno de integración basado en el respeto y el diálogo, donde

el protagonismo de la mujer en la industria es fundamental, se marcó un hito significativo en la Cámara Departamental de Industrias de La Paz (CADINPAZ) al contar por primera vez con una mujer como presidenta.

Actualmente dos mujeres lideran la industria en los departamentos de Pando y Tarija.

El compromiso industrial con la equidad se refleja también en la composición del Directorio con la presencia de mujeres, apostando de esta manera a su liderazgo en la alta dirección para enriquecer la visión industrial con talento femenino y la inversión de triple impacto, especialmente en el ámbito tecnológico.

Una muestra concreta de nuestro compromiso ha sido la organización del evento TeCNIa "Liderado por mujeres", donde destacadas líderes

han presentado emprendimientos tecnológicos que ofrecen soluciones innovadoras a la industria.

Actualmente, la CNI es entidad anfitriona del Programa de Fundación Iguales y colabora en la construcción de pilares sólidos para consolidar la equidad de género en las industrias.

La CNI seguirá avanzando y generando sinergias para recorrer el camino hacia una industria más inclusiva y equitativa.

BANCO FIE PROMUEVE LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PRINCIPIO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FINANCIERA EN BOLIVIA

Banco FIE ratifica su compromiso con la igualdad de género como principio inseparable de su identidad corporativa, siendo un referente de empresa inclusiva no solo por su trabajo en favor de la micro y pequeña empresa, sino por sus acciones que promueven el empoderamiento económico de las mujeres a través de la provisión de servicios financieros adecuados a sus necesidades e impulsando acciones para el desarrollo de sus actividades económicas y emprendimientos.

La historia de Banco FIE ha sido escrita a lo largo de nuestros 38 años, por el impacto real en la calidad de vida de cientos de miles de personas, siendo un referente de banca inclusiva, responsable y sostenible no sólo por el trabajo a favor de la micro y pequeña empresa, sino por nuestro rol activo en la apertura de espacios de desarrollo para consolidar el empoderamiento económico de las mujeres.

Fueron mujeres las que tomaron gran parte de las decisiones que llevaron al banco a lo que hoy representa, siendo la base del compromiso de esta entidad financiera con la igualdad de género, un principio fundado en la idea de que todas las personas sin distinción tengan acceso a oportunidades de crecimiento a nivel personal y laboral, permitiéndoles alcanzar el ejercicio de una ciudadanía plena, en condiciones de igualdad y dignidad.

El empoderamiento económico de las mujeres se constituye en una herramienta clave que les permite lograr su independencia económica, siendo el acceso a las finanzas, un elemento esencial para que puedan iniciar y desarrollar sus actividades económicas o de negocios. Es así como, el trabajo de Banco FIE ha consolidado importantes resultados que se traducen en un apoyo comprometido a cientos de miles de mujeres bolivianas y sus familias.



“Las mujeres son agentes de cambio e impulsoras del progreso, invertir en el empoderamiento económico de las mujeres aporta directamente a la igualdad de género, el crecimiento económico, a la erradicación de la pobreza, pero además es una herramienta clave para frenar círculos de violencia”, destacó Ximena Behoteguy, presidenta de Directorio de Banco FIE.



En ese marco, se ha consolidado el Modelo de Gestión empresarial Marca Magenta que nace de la voluntad institucional de mantener vigente el propósito de inclusión financiera y social y formalizar prácticas e iniciativas que promueven la igualdad de género, de manera que se integren de forma sistémica y estratégica en la entidad y generen un impacto positivo en la sociedad.

“Esta estrategia incluye el trabajo a nivel de las personas, transformando creencias y actitudes, deconstruyendo y construyendo ideas y realidades para mujeres y hombres en igualdad; el trabajo al interior de nuestra empresa, asegurando espacios de igualdad, respeto y corresponsabilidad, eliminando todo tipo de violencia, valorando la diversidad, y estableciendo lineamientos claros en nuestras políticas, procedimientos y prácticas empresariales; y el trabajo en base a alianzas, impulsando acciones conjuntas y colaborativas con diversos actores de nuestra sociedad”, aseguró la ejecutiva.

Banco FIE construye liderazgos para la igualdad, el 54,26% de cargos jerárquicos y puestos de decisión están ocupados por mujeres y cuenta con un Directorio compuesto en un 80% por mujeres, generando un impacto positivo en la comunidad impulsando la participación femenina en el acceso a servicios financieros, 55% de la cartera de crédito son mujeres, de las cuales más de la mitad de ellas son jefas de hogar y sus ingresos son los únicos que sostienen su familia.

Los alcances y resultados del Modelo de Gestión “Marca Magenta” de Banco FIE han sido destacados a nivel internacional, y recibieron distintos premios y reconocimientos como el “Premio Interamericano a las Buenas Prácticas para el Liderazgo de las Mujeres” otorgado por la OEA, y el Premio Europeo de las Microfinanzas 2022, sobre la “Inclusión Financiera al servicio de la mujer”.



UN COMPROMISO FIRME CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LA SOSTENIBILIDAD

En un mundo cada vez más interconectado y consciente de la importancia de los derechos humanos y la sostenibilidad, las empresas desempeñan un papel fundamental en la promoción y protección de estos valores. Laboratorios Bagó de Bolivia S.A. es una empresa líder en el sector farmacéutico que ha demostrado su compromiso con los Derechos Humanos y la sostenibilidad, cumpliendo su propósito de trascender para el bienestar de las y los bolivianos.

También participaron en el Global Reporting Initiative GRI, una medición regional del impacto sobre asuntos y cinco elementos de Derechos Humanos. El estudio dentro de un Bench comparativo de más de 150 empresas en Latinoamérica determinó que Laboratorios Bagó de Bolivia S.A. tiene liderazgo regional en tres elementos: el enfoque de gestión del impacto sobre asuntos de Derechos Humanos, la identificación de los titulares y la explicación de la severidad.



Se ha podido evidenciar el compromiso con los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, los ODS y sus diferentes metas, reforzando la gobernanza corporativa con la implementación del Código de Ética y Compliance y la gestión de la sostenibilidad con la Política de Equidad y Género alineada a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS) y la Política de Derechos Humanos alineados a los Principios Rectores.

Se han implementado una serie de acciones y políticas para promover y proteger los derechos humanos en todas sus operaciones. Estas acciones van desde el respeto a los derechos laborales hasta la promoción de la igualdad de género y la participación en iniciativas externas para mejorar la calidad de vida de las comunidades donde opera.

RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES

Laboratorios Bagó de Bolivia S.A. reconoce la importancia de garantizar condiciones laborales justas y seguras para todas y todos sus colaboradores. En este sentido, la empresa ha implementado políticas y programas para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales, incluyendo el pago de salarios dignos, la garantía de una jornada laboral adecuada y el equilibrio entre vida personal y laboral.

Además, ofrece programas de capacitación y desarrollo para sus empleados, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, con prevención de violencia contra la mujer. Estos programas no solo mejoran las habilidades y competencias de las y los colaboradores, sino que también fortalecen su sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La salud y seguridad de las y los colaboradores son una prioridad para Laboratorios Bagó. Se han establecido medidas y procedimientos para prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como para proporcionar atención médica adecuada en caso de emergencia.

Se llevan a cabo campañas de concientización sobre salud y seguridad en el trabajo, involucrando a las y los colaboradores en la promoción de un ambiente laboral saludable y seguro. Estas campañas incluyen la capacitación en prácticas seguras, la identificación y prevención de riesgos laborales, y la promoción de estilos de vida saludables.

IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Promueve la igualdad de género y la diversidad en todos los aspectos de su operación. La empresa ha implementado políticas para eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Se fomenta la inclusión de personas de diferentes orígenes, culturas y habilidades, creando un ambiente de trabajo diverso y enriquecedor. Esto se traduce en una mayor representación de mujeres y grupos minoritarios en todas las áreas de la empresa.

PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS

Bagó no solo se preocupa por promover los derechos humanos dentro de sus operaciones, sino que también participa activamente en iniciativas externas para mejorar la calidad de vida de las comunidades donde opera. Esto incluye colaboraciones con organizaciones no gubernamentales, gobiernos y otras empresas para abordar desafíos sociales y ambientales.

Apoya proyectos y programas locales que contribuyen al desarrollo socioeconómico y al bienestar de las comunidades, como la educación, la salud y el acceso a agua potable. Además, Bagó se compromete a respetar los derechos de las comunidades indígenas y a proteger el medio ambiente en todas sus actividades.

“ Bagó refleja su firme compromiso con los derechos humanos y la sostenibilidad en todas sus operaciones ”

COMPROMISO DE MEJORA CONTINUA

Reconoce que la desempeño en estos protección de los ámbitos.

Se llevan a cabo e v a l u a c i o n e s periódicas para identificar áreas de oportunidad y desarrollar planes de acción para abordar cualquier problema que surja.

Además, se promueve la transparencia y la rendición de cuentas en todas las áreas de la empresa, garantizando que se cumplan los más altos estándares éticos y de responsabilidad social. Bagó refleja su firme compromiso con los derechos humanos y la sostenibilidad en todas sus operaciones. A través de acciones concretas y una cultura empresarial centrada en el respeto, la responsabilidad y la accountability, demuestra su contribución al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad en su conjunto. Laboratorios Bagó de Bolivia S.A. es un ejemplo de cómo las empresas pueden ser agentes de cambio positivo en el mundo, promoviendo valores fundamentales como la integridad, la justicia, la equidad y el respeto a las personas.



DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO EN CONSEGSA

En un momento en el que la sociedad demanda igualdad, inclusión y el rechazo a la discriminación, es esencial que las empresas dediquen tiempo y atención a adaptar sus políticas a las necesidades específicas de cada colectivo. En ese sentido, CONSEGSA está comprometida con este propósito desde el interior de su organización, buscando crear un entorno laboral equitativo e inclusivo en términos de género, como base fundamental para su crecimiento organizacional.

CONSEGSA ha diseñado políticas firmes que garantizan la igualdad de género y una cultura organizacional inclusiva, donde todas y todos son valorados y respetados sin importar su género, raza o creencias.

En cuanto al reclutamiento y la selección de personal, esta empresa ha incorporado convocatorias abiertas e inclusivas, evaluando a las personas candidatas por sus competencias, aptitudes, conocimientos, experiencia y proyección en las tareas propias de la intermediación de seguros. Priorizando la excelencia y capacitación en este proceso.





“ Nuestro compromiso con la igualdad y la inclusión es constante y firme ”

Diego Suxo
Gerente General a.i.
CONSEGSA

Es importante destacar que en CONSEGSA 54% de su personal son mujeres, de las cuales un 57% ocupan puestos ejecutivos y de liderazgo. Además, trabajan basándose en la equidad salarial partiendo de una base común.

“Promovemos activamente la formación y el desarrollo profesional de cada colaborador a través de un programa anual de capacitación técnica, procedimental y normativa, con el fin de evitar sesgos en la promoción y asignación de responsabilidades” afirma Diego Suxo, Gerente General a.i. de CONSEGSA.

Además, señala que el compromiso con la igualdad y la inclusión es constante y firme, con el objetivo de

promover un entorno laboral justo y equitativo para todas y todos.

CONSEGSA es una de las pocas empresas en nuestro país que participa activamente en iniciativas externas relacionadas con la igualdad de género, campañas de sensibilización y colaboraciones con organizaciones que promueven la igualdad de derechos y la inclusión social.

APORTES DEL ENFOQUE DE GÉNERO A LOS DERECHOS HUMANOS

¡PROMOVAMOS CAMBIOS POSITIVOS!

El origen del concepto “Derechos Humanos” puede rastrearse en la historia occidental y sus desarrollos político-sociales hasta llegar, como punto de referencia, y que marcará un “antes” y un “después”, al siglo XVIII.

Es en ese periodo que, a partir de la Revolución Francesa (1789), se ensaya un cambio de paradigma, que sacude no sólo los cimientos de una concepción del mundo organizada en la verticalidad indiscutible de poder (el absolutismo, que pone en primer plano el derecho divino de los reyes al gobierno), al que ahora se le opone la horizontalidad propuesta desde la mirada democrática, sino también el esquema de valores existente, que definía quién quedaba al margen propiamente de la “condición humana” y cómo se definía la misma.

Así, la Revolución Francesa puso en el centro del debate público la redefinición de los “derechos naturales”, orientados al ejercicio de la libertad, la crítica a la opresión y, ante todo, a la demanda que sea el principio de la “igualdad” (al menos en teoría) el que constituya la base del ejercicio ciudadano.

En ese vaivén de procesos, la acción de las mujeres fue clave, ante todo en el momento de definir la coherencia discursiva de todos ellos, instaurando como práctica política propia el análisis crítico de la sincronía entre lo que se dice y lo que se hace, desde lo que viene a ser el ejercicio de una radicalidad que aúna la idea de igualdad con la noción de justicia.





En efecto, la justicia social, en tanto horizonte clave de la democracia actual, viene a ser la medida del estado de salud del ejercicio ciudadano y, en consecuencia, de la posibilidad o imposibilidad de definir a un grupo social como “sujeto de derechos”.

De hecho, el avance en el ejercicio efectivo de los derechos humanos justamente ha versado sobre el cuestionamiento de esta limitante. Así problematizar, discutir y describir con ejemplos reales a quién se le reconoce esa condición ciudadana y por qué o bajo qué parámetros se justifican las exclusiones es un elemento clave de toda politización. Sobre todo, porque estas son las cuestiones de fondo que subyacen a la idea de poder como dominio y no como acción colectiva.

En este camino histórico, en el caso concreto de los derechos de las mujeres, el enfoque de género ha apuntado justamente a eso: a examinar que, para las mujeres como colectivo, es clave vislumbrar que existe un régimen de poder, el patriarcado, que ha venido instalando los referentes simbólicos y culturales necesarios para que se conciban y se las conciba como “las otras” que no cuentan. Es decir, como aquellas que no representan, y, por tanto, cuya actoría se desvalora, desvinculándolas de la participación en los campos esenciales de su desarrollo vital, que es justamente aquel ligado al ejercicio de los derechos sociales (salud, educación, económicos (derecho al trabajo) y políticos (derechos a la autodeterminación).

El enfoque de género *(que describe, analiza y posiciona políticamente el peso de una visión de poder que hace de la diferencia sexual un medio de objetivización y*

de discriminación), por tanto, ha permitido mostrar cómo y por qué hay que trabajar en democracia con las visiones diferenciadas, enfatizando en el hecho de que las problemáticas históricas de las mujeres y sus luchas sociales contribuyen a dar mayor contenido a la idea de pluralidad. Tema que aún requiere trabajarse en los imaginarios humanos, rescatando para ello una praxis política propiamente feminista, que considera que la justicia social, como antídoto de la explotación, la violencia y la marginación, puede alcanzarse solamente en la medida de que las experiencias cotidianas, personales y los códigos de relacionamiento esenciales sean también vistos como algo que también denota poder opresivo y, por tanto, requiere al menos cuestionarse.

Pilar Uriona Crespo

Politóloga e investigadora en temáticas de género vinculadas a la violencia, los derechos sexuales y reproductivos, participación política y educación popular. Actualmente es asesora en enfoque de género para la Cooperación Canadiense en Bolivia.

ROL E IMPORTANCIA DEL FORTALECIMIENTO DE LOS SERVICIOS LEGALES INTEGRALES MUNICIPALES (SLIMs) EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER.



Por: Gonzalo Orihuela
Presidente del Comité de
Proyectos Sociales
ONG FIE

Pese a los avances que en Bolivia se han dado en materia de prevención y lucha contra la violencia hacia la mujer, éste continúa siendo uno de los problemas más sensibles en el país. Ni la ley 348 “Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia”, ni los planes nacionales, ni los servicios que brindan instituciones públicas y privadas han logrado paliar de manera significativa esta situación. Más aún cuando no toda la normativa nacional refleja la gravedad de los hechos de violencia, sea física, sexual o emocional. Tal es el caso de nuestro Código Penal, en el que los delitos de violencia no son considerados en la magnitud y gravedad de sus consecuencias (exceptuando el feminicidio). Esto, sumando a la falta de información y sensibilización de la población en general sobre las nefastas consecuencias sociales, familiares y económicas de la violencia hacia la mujer.

Todavía existe miedo a la denuncia por la censura social, por la falta de respuesta oportuna de los servicios legales, por la falta de información y apoyo hacia las víctimas, etc. En el caso específico de los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIMs), se observa el alto potencial que estos tienen para lograr un verdadero efecto en la lucha contra la violencia hacia la mujer, por su estructura, la posibilidad de su presencia en todo el territorio nacional y por las expectativas de la población respecto a los servicios legales que ofrece.

Sin embargo, lamentablemente, pese a que estos servicios hacen todo lo que está a su alcance, esto todavía no es suficiente, dadas las condiciones físicas y presupuestarias con las que cuentan, dado que aun los municipios del país no han logrado internalizar la importancia de estos servicios en sus municipios y sus asignaciones presupuestarias y de infraestructura no son las adecuadas en parangón a la magnitud de la problemática de violencia a la mujer que vive el país. Es de vital importancia identificar la realidad de estos servicios, las expectativas de los y las usuarias de este, sus limitaciones, así como también por supuesto sus potencialidades.

De esta manera, se podrán encarar procesos que permitan una mejor respuesta ante la incesante demanda de sus servicios, con eficiencia, eficacia y sobre todo calidez y calidad.

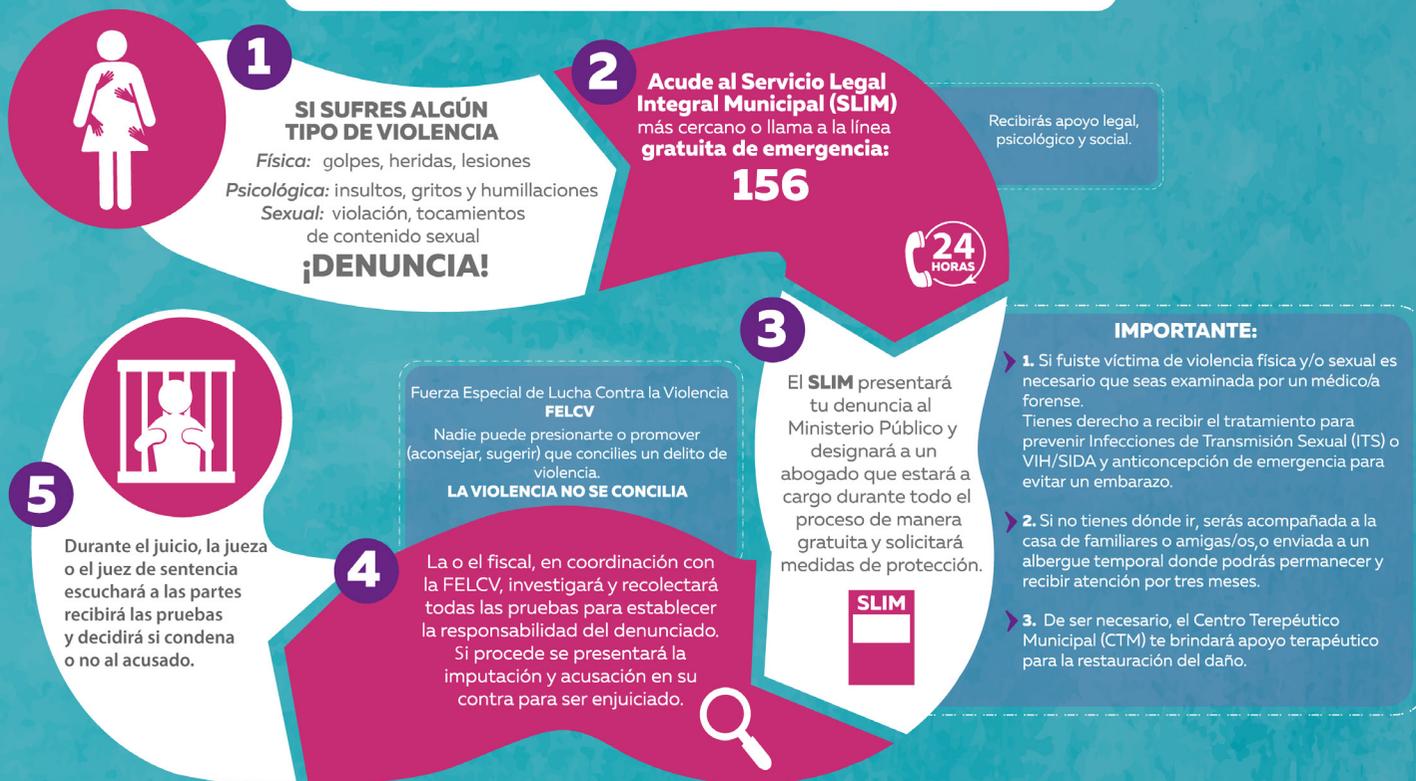
Enfrentar y prevenir la violencia contra las mujeres; ha sido uno de los desafíos fundamentales de los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM's); en los 10 años de promulgación de la Ley 348 “Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia”, que posibilita la continuidad de los mencionados SLIM's y; a través de los cuales se presta el servicio dirigido a mujeres víctimas de violencia.

Se ha evidenciado en los últimos años que las mujeres, sea cual fuere el ámbito donde se desenvuelven, identifican que la violencia es uno de los problemas que más limita su desarrollo personal y social. A pesar de aquello, también se ha podido constatar que pese a la promulgación de leyes, normas y acciones del Estado y la sociedad civil que; promueven, difunden y protegen el derecho a vivir sin violencia; un gran porcentaje de los casos atendidos por los SLIM's no encuentran una solución que se considere efectiva o que elimine la escalada de violencia en contra de las mujeres.

Pese a los avances y la inserción del tema en las agendas institucionales, existen importantes falencias presupuestarias y legislativas en el abordaje y aplicación de la Ley 348; es necesario puntualizar la importancia de esta ley, su fortalecimiento y sobre todo su atención en una verdadera aplicación por parte de todos los operadores de justicia y la administración pública sobre todo en la asignación de recursos económicos y humanos, además de infraestructura. Aun y después de 10 años se evidencia un nivel de desconocimiento que todavía existe sobre el tema de violencia contra las mujeres, los mitos acerca de la violencia, el peso de las creencias y los valores de las autoridades, así como el rechazo al cambio. Esto indica que aún no hay conciencia plena de la gravedad de la violencia en la familia o doméstica, que sigue siendo considerada como un delito menor pese a que la gran magnitud del impacto social, sanitario y económico que ha quedado demostrado.

ruta crítica

DE DENUNCIA PARA CASOS DE VIOLENCIA



¿DÓNDE PUEDES HACER TU DENUNCIA EN CASO DE VIVIR O CONOCER UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA?

CENTRO

Z. El Rosario, pje. Melchor Jiménez y c. Graneros (ex-Centro Infantil Municipal Juancito Pinto)
2317105

PERIFÉRICA

Av. Prolongación Manco Kapac (frente a la estación del Teleférico Rojo)
2456027

SUR Y MALLASA

C. 16 de Obrajes, frente al mercado 16 de junio (ex oficinas de la fejuve)
 Mallasa: Calle 0
2788105

SAN ANTONIO, ZONGO Y HAMPATURI

Alto San Antonio, av. Josefa Mujía (interior de la Subalcaldía San Antonio)
2238766

COTAHUMA Y MAX PAREDES

Z. 14 de septiembre, c. Entre Ríos, esq. Chorolque, interior de los Servicios Integrales de Justicia Plurinacional (detrás del Cementerio General)
 (Cotahuma) **2455888**
 (Max Paredes) **2456242**

DNA TERMINAL CENTRAL

Z. Norte, entre av. Perú y c. Uruguay (interior Terminal de Buses)
DDM 22004807 - línea gratuita 156

DNA TERMINAL MINASA

Minasa, av. Las Américas (interior Terminal de Buses Minasa)
DDM 22004807 - línea gratuita 156

DNA ESPECIALIZADA PENALES

Z. El Rosario, pje. Melchor Jiménez y c. Graneros (interior ex-Centro Infantil Municipal Juancito Pinto)
2317205

DNA ESPECIALIZADA CENTROS DE ACOGIDA

Z. El Rosario, pje. Melchor Jiménez y c. Graneros (interior ex-Centro Infantil Municipal Juancito Pinto)
2317205

PLATAFORMA DE EMERGENCIA

Z. San Sebastián, c. Chuquisaca N° 132 (detrás de la Cervecería Boliviana Nacional)
Línea gratuita 156
Contacto 699 82664



Laboratorios Bagó de Bolivia S.A. contribuye a los ODS aportando valor a la sociedad a nivel económico, social y ambiental

Trascender para el **Bienestar** de las y los **Bolivianos**

Entrevista con Jacques Alcoba Barba

**SECRETARIO MUNICIPAL DE
EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**



La Secretaría de Educación y Desarrollo Social del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, tiene a cargo el trabajo y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia. En una entrevista con Jacques Alcoba Barba, Secretario Municipal de Educación y Desarrollo Social, nos comentó que tiene a su cargo el Servicio Legal Integral Municipal denominado SLIM y la plataforma DNA que son defensorías de la niñez y de la Adolescencia. Estos espacios cuentan con equipos multidisciplinarios que están a disposición de la víctima de violencia. Además, nos comentó que existe la línea de emergencia 156 desde la que atienden las 24 horas y Plataformas de Atención Integral a la Familia (PAIF), en los diferentes Macrodistrictos de La Paz.

Erradicar la violencia es un tema que involucra a toda la sociedad, es por ello que debemos poner nuestro esfuerzo en trabajar desde la prevención en la etapa escolar.

“Lo que nosotros queremos hacer es darle a la ciudadanía la confianza que cuando vaya a una defensoría se sientan cuidados y respaldados; que realmente alguien les va a

ayudar en lo que está pasando y que siempre estamos del lado de la víctima y no del agresor”, afirma Jacques Alcoba Barba.

El SLIM ha atendido 3424 casos de violencia de género el año pasado, casi 31% (es decir 1058 casos) son de asistencia familiar. Respecto a casos de violencia familiar - doméstica el número asciende a 1046. También se registraron 75 casos de violaciones; 56 casos de violencia psicológica, 37 casos de abuso sexual y 11 feminicidios.

“Tenemos que ser militantes contra la violencia de género. El compromiso es de toda la sociedad, y abordar temas de masculinidades es un acierto para nuestra sociedad” concluyó Alcoba.



“No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar, estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar”.
Angela Davis



MACHISMO UN DAÑO PARA TODA LA SOCIEDAD

Por: Sergio D. Valencia V.
Experto en masculinidades y artista del movimiento

Cuando hablamos de machismo es importante entender que estamos hablando también de la historia de la humanidad. Hasta me atrevo a decir de la “des-evolución” de nuestra especie al haber creado estructuras sociales donde a partir del poder predominan unas personas sobre otras y en esa lógica quitamos un valor esencial; el valor humano. Nos llenamos de etiquetas, estereotipos y preconceptos que nos alejan de las posibilidades de relacionarnos desde el igual a igual.

Si pienso en machismo, se me viene la imagen de una alarma roja que suena bastante fuerte, denotando peligro. Son años y años, generación tras generación, que nos estamos matando y castigando de muchas formas, estamos conviviendo y coexistiendo en estado de emergencia, algunxs viven en alerta, a contramarea para salir adelante, algunxs miran desde palco esas situaciones, otrxs prefieren no mirar y hay otrxs que realmente no lo ven.

El machismo es un aprendizaje arraigado de muchas culturas (¿o todas?), lamentablemente es una herencia para muchas y muchos de nosotros. Dando lugar en nuestra actualidad a brechas inmensas de desigualdad, que generan un sinfín de impactos negativos. El machismo es una sombra de la sociedad muy pesada, que todos de alguna manera la estamos cargando.

Principalmente las mujeres son las más afectadas por estas estructuras de poder, ya que enfrentan discriminación, violencia y limitaciones en sus oportunidades de desarrollo personal y profesional. El machismo perpetúa la desigualdad de género y justifica la violencia.

Otra representación importante de nuestra sociedad, es la población LGBTIQ+ que a raíz de este sistema hegemónico y tradicional siguen pasando por altos niveles de violencia y sufren de la vulneración a sus DDHH. El machismo es intolerancia a lo diferente, alejándonos del reconocimiento de la belleza y potencial que existe en toda la diversidad humana. Algo de lo que poco se habla es sobre el impacto destructivo hacia la naturaleza. A los hombres nos han enseñado, a partir, de una crianza que anula la sensibilidad y el poder expresar libremente nuestras emociones y sentimientos; eso no es cosa de hombres.

Eso ha generado una desconexión y valor de la tierra que habitamos, es de esa forma que nos hemos atrevido a explotarla y deteriorarla, sin remordimiento alguno.

Los hombres también sufren las consecuencias del machismo. Se les impone una imagen de masculinidad tóxica que nos exige ser emocionalmente distantes, agresivos y dominantes. Hay varios estudios que demuestran que pueden llevar a problemas de salud mental, como depresión y ansiedad, y dificultar la formación de relaciones sanas y equitativas.

“ A los hombres nos han enseñado, a partir, de una crianza que anula la sensibilidad y el poder expresar libremente nuestras emociones y sentimientos ”

El machismo en los hombres nos aleja de la libertad enfocándonos en la búsqueda del exceso de poder como factor de éxito y objetivo de vida.

Los caminos de mi vida me han llevado a trabajar masculinidades con diversos grupos y en diferentes contextos. De estas experiencias resalto la importancia de poder tener espacios solamente entre hombres, para cuestionar y también deconstruir nuestra creencia de lo que “debe ser” un hombre. Los feminismos, nuevas formas de crianza, nuevos modelos de educación, búsquedas internas y trabajos de conciencia de una forma integral, el arte en sus infinitas posibilidades, espacios para hablar y trabajar masculinidades, la reconexión con la naturaleza, la tecnología (bien usada), el activismo, entre otros, son los puentes para intentar equilibrar el sistema y vivir en condiciones más justas y equitativas.

Es evidente que hay que trabajar en políticas para que los impactos sean más notables, sin embargo, también tenemos que asumir una propia responsabilidad desde el lugar en el que estamos. Haciendo alusión a la frase de Angela Davis, seamos intolerantes, pero a toda forma de injusticia que ocasione daño con quienes y donde convivimos.

SOMOS UN PAÍS EMPRENDEDOR CON ROSTRO DE MUJER

El emprendimiento femenino en Bolivia no solo es una respuesta a las necesidades económicas, sino también una expresión de empoderamiento y transformación social.

Según un estudio de la OIT, el 46% de los emprendimientos en Bolivia son femeninos. Y, si bien, en gran medida hablamos de emprendimientos pequeños e incrustados en la informalidad, sin duda el impulso al ecosistema emprendedor femenino está marcando una diferencia en nuestro país, pues es la mayor tasa de este tipo de emprendimiento en la región. El estudio menciona que, en Argentina, el porcentaje de emprendimientos liderados por mujeres es del 39%; en Chile, del 37%; y en Perú, del 34%.

El incremento de la participación de las mujeres en el sector emprendedor es un fenómeno positivo, con un impacto multiplicador en el bienestar de las familias. La mayor parte de los ingresos de las mujeres se invierte en educación, salud y otras necesidades del núcleo familiar; y hasta el 76% de las mujeres emprendedoras mencionan que son “jefas de hogar”, es decir, sus ingresos son los principales en el sostén de sus familias. Por supuesto, esto genera un impacto en las comunidades con una incidencia en el desarrollo humano: las mujeres son generadoras de empleo, promueven la innovación, generan equidad en el acceso al empleo, y, por supuesto, contribuyen al desarrollo económico y social del país.

Sin embargo, diversas razones pueden explicar la elevada participación femenina en el emprendimiento en Bolivia. Una de ellas es la alta tasa de desempleo femenino, que empuja a las mujeres a buscar oportunidades de empleo por cuenta propia. De hecho, en el periodo del Covid, las mujeres lideraron la lista de empleos perdidos, principalmente por su precariedad y porque son los empleos más “prescindibles”. De

cada 10 emprendimientos creados en el periodo de pandemia y post pandemia, 7 son liderados por mujeres. Podemos concluir entonces que se trata de emprendimientos por necesidad y no por oportunidad y que el apoyo para fortalecer el ecosistema de emprendimiento femenino es hoy más importante que nunca, para trascender estos negocios y lograr una resonancia hacia etapas de consolidación y crecimiento.

No es una vía unidireccional. El incremento del emprendimiento femenino atascado en emprendimientos de necesidad evidencia la falta de calidad en el empleo para las mujeres, una brecha que se mide en la disparidad de los salarios y la falta de estabilidad laboral. De acuerdo con ONU Mujeres, en nuestro país la brecha salarial del sector privado es de 30% menos para las mujeres, y sube a 42% en niveles de gerencia media y alta. Una brecha que se repite en la región y que muestra que el trabajo femenino aún se debate en la precariedad y que la solución no pueden ser emprendimientos precarios. Existe una tarea pendiente para fortalecer el emprendimiento y las condiciones de trabajo para las mujeres. Una visión holística del empleo femenino que significa un verdadero empoderamiento económico que consolide una transformación social ampliamente ansiada en nuestras comunidades y en las dinámicas económicas del país.

Mejorando las condiciones laborales de las mujeres se puede incidir hasta en un 26% del crecimiento del PIB. Es la capacidad de impacto en productividad, innovación y desarrollo que trae el cerrar brechas de género y el impulso al liderazgo femenino en el entorno empresarial.

Y, ¿CUÁLES SON LAS BRECHAS Y DISPARIDADES QUE SE DEBEN CONSIDERAR?

- * Enfoque en la calidad del empleo y no en la cantidad.
- * Empoderamiento holístico del emprendimiento, incluyendo la digitalización y el acceso a nuevas tecnologías.
- * Fortalecimiento de ecosistemas y fomento al networking.

Inclusión financiera y acceso a crédito.
- * Fomento a la corresponsabilidad y una distribución equilibrada de las tareas de cuidado.
- * Eliminación de la violencia de género.



Claudia San Martín
Gerente Nacional de
Desempeño y RSE
Banco FIE.

Por lo tanto, es fundamental que las instituciones promuevan la igualdad de género en el ámbito empresarial, el emprendimiento y el autoempleo. El emprendimiento en Bolivia es un fenómeno en crecimiento que representa una importante oportunidad para el desarrollo económico y social del país. Las mujeres emprendedoras desempeñan un papel crucial al:

1. Generar empleo: Su actividad empresarial contribuye a la creación de puestos de trabajo, lo que beneficia a la economía y a la sociedad en general.

2. Promover la innovación: Las mujeres emprendedoras aportan nuevas ideas, productos y servicios al mercado, fomentando la competitividad y el progreso.

3. Impulsar la equidad de género: Su participación en el mundo empresarial desafía los estereotipos de género y contribuye a una sociedad más igualitaria.

El futuro del emprendimiento y del liderazgo es femenino. Una fórmula que promueve una distribución económica más equitativa y con mayor impacto en las familias y las comunidades. ¡Sigamos apoyando y celebrando a las mujeres emprendedoras en su camino hacia el éxito!

Compartimos contigo la carta de la Cámara de Diputados del Estado Plurinacional de Bolivia, difundido el pasado 8 de marzo por el Día Internacional de la Mujer, como una forma de sensibilizar y ahondar en la temática dentro de la esfera política:

El Día Internacional de la Mujer se celebra cada año el 8 de marzo y tiene sus raíces en la lucha de las mujeres por obtener mejores condiciones de trabajo y el derecho al voto. El origen de esta conmemoración puede rastrearse a finales del siglo XIX y principios del siglo XX con los movimientos laborales y feministas en América del Norte y Europa.

La fecha se conmemoró por primera vez en 1909 en Estados Unidos, cuando el Partido Socialista de América organizó un evento en honor a la huelga de las trabajadoras textiles en Nueva York en 1908, donde mujeres demandaron mejoras laborales. En 1910, durante la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague, Clara Zetkin propuso la idea de un Día Internacional de la Mujer para promover la igualdad de derechos, incluido el sufragio femenino.

La propuesta fue unánime, y al año siguiente, más de un millón de personas en varios países europeos participaron en manifestaciones y actos el 19 de marzo de 1911.

La fecha se trasladó al 8 de marzo durante la Revolución Rusa en 1917, cuando las mujeres rusas se pusieron en huelga para exigir "Pan y Paz" – el fin de la Primera Guerra Mundial, de la escasez de alimentos y del zarismo. Cuatro días después del inicio de la huelga, el zar Nicolás II abdicó y el gobierno provisional otorgó a las mujeres el derecho al voto. La fecha fue oficializada por la Unesco en 1977, y posteriormente ha sido adoptada en muchos otros países como un día para reconocer la lucha y los logros de las mujeres.

En la actualidad, el Día Internacional de la Mujer se ha convertido en una fecha global para celebrar los avances en derechos y libertades de las mujeres, además de servir como una ocasión para la reflexión sobre las luchas que continúan y el camino que queda por recorrer hacia la igualdad de género. Se realizan eventos en todo el mundo, incluyendo marchas, actos políticos, reuniones comunitarias, y actividades educativas para honrar a las mujeres y fomentar la conciencia sobre los retos que aún enfrentan.

Estimados ciudadanos y ciudadanas, colegas de todas las profesiones, y, en especial, mujeres valientes que forman parte de las fuerzas del orden:

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, nos reunimos no solo para celebrar los logros y avances hacia la igualdad de género, sino también para reflexionar sobre los desafíos pendientes y rendir un homenaje a aquellas mujeres que, día a día, se visten de valor para desempeñar una de las labores más arduas y críticas para nuestra sociedad: la mujer policía.

Históricamente, la participación de la mujer en el ámbito de la seguridad pública ha transitado por un camino lleno de obstáculos. Las luchas por la inclusión y el reconocimiento han sido constantes y, a menudo, cuesta arriba. Sin embargo, la perseverancia y la integridad de estas mujeres han ido cincelandando poco a poco una realidad más justa y equitativa. Su presencia en las fuerzas policiales es una victoria que reafirma no solo sus derechos, sino también el principio de que la protección y el servicio a la comunidad son deberes que no conocen de género.

En el plano ético, la incorporación de la mujer en las fuerzas del orden es un triunfo de la diversidad y la equidad. La integridad, la empatía y la fortaleza de las mujeres policías son cualidades que enriquecen el actuar policial y humanizan la institución. Ellas aportan una perspectiva necesaria que ayuda a comprender mejor y a responder de forma más efectiva a las distintas situaciones, especialmente aquellas que afectan directamente a otras mujeres y niños.

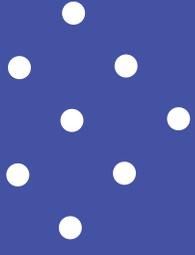
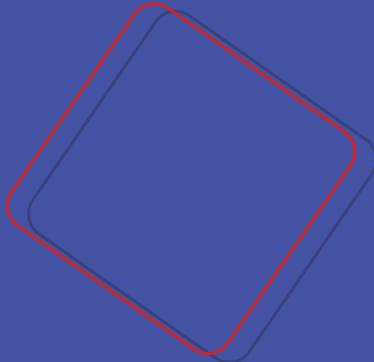
Moralmente, estamos obligados a reconocer y celebrar la contribución significativa de la mujer policía en la lucha contra el crimen, en la protección de nuestros derechos y en la promoción de la justicia. Su trabajo arduo es un faro de esperanza que ilumina el camino hacia un futuro donde la seguridad no esté teñida por prejuicios de género, sino basada en la competencia, el honor y la igualdad de oportunidades.

En este Día Internacional de la Mujer, hagamos especial énfasis en el papel crucial que juegan las mujeres policías, su valentía, su dedicación y su profesionalismo. Ellas son representantes del cambio, arquitectas de la paz y guardianas de nuestra sociedad.

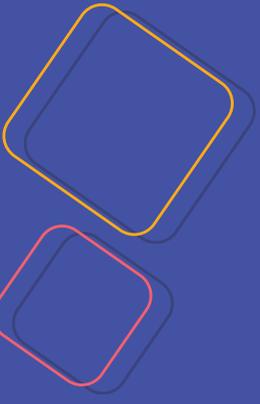
No es solo un deber institucional, sino una responsabilidad social, continuar trabajando para derribar barreras y construir un ambiente de respeto y reconocimiento igualitario para las mujeres.

Por las mujeres del pasado, que abrieron caminos, por las mujeres del presente, que los transitan con firmeza, y por las mujeres del futuro, que soñarán con un horizonte sin límites, desde el comité de gobierno y policía Boliviana y a nombre del diputado Gildo Leodan Hinojosa, nuestra gratitud y nuestro compromiso son inquebrantables.

M.Sc. Abg. Guillermo Ernesto Encinas Delgado



¡Un mundo mejor es posible!



www.ongfie.org





Fie ONG