

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N°40/2024
La Paz, 08 de octubre de 2024

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Estado en su Artículo 232, dispone que la Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

Que, el Decreto Supremo N° 0637 de fecha 15 de septiembre de 2010, crea la Empresa Azucarera San Buenaventura - EASBA como Empresa Pública Nacional Estratégica EPNE, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida, autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, bajo tuición del Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural.

Que, el Parágrafo I del Artículo 3 del antes citado Decreto Supremo, determina que la EASBA está a cargo de un Gerente General designado mediante Resolución Suprema, quien será su Máxima Autoridad Ejecutiva.

Que el inciso c) del Artículo 6 del Decreto Supremo N°0637 de 15 de septiembre de 2010 establece que entre las funciones del Gerente General de la EASBA tiene la facultad de Aprobar la organización, estructura, planes, programas, proyectos reglamentos y manuales necesarios para el funcionamiento y desarrollo de las actividades de la Empresa, y el inciso j) dispone que podrá emitir Resoluciones Administrativas en el marco de sus competencias.

Que, mediante Resolución Administrativa N°18/2023 de 23 de marzo de 2023 se aprobó el Reglamento de Comercialización de la Empresa Azucarera San Buenaventura.

Que, la Resolución Suprema N° 27480 de 30 de marzo de 2021, designa al ciudadano Ing. Boris Christian Alcaraz Romero como Gerente General de la Empresa Azucarera San Buenaventura – EASBA.

Que, es atribución del Gerente General de la Empresa Azucarera EASBA, emitir Resoluciones Administrativas en el marco de su competencia, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6, inciso j), del Decreto Supremo N° 0637, de 15 de septiembre de 2010.

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política del Estado en su Artículo 14. II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Artículo 15. II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.

III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género

generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.

Artículo 48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

Que, el Decreto Supremo N° 0637 de 15 de septiembre de 2010 Artículo 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto crear la Empresa Azucarera San Buenaventura – EASBA, determinar su naturaleza jurídica, objeto y definir sus fuentes de financiamiento.

Artículo 2.- (CREACIÓN Y NATURALEZA JURÍDICA). Se crea la Empresa Azucarera San Buenaventura – EASBA como Empresa Pública Nacional Estratégica, con personería jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida, autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica, bajo tuición del Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural.

Artículo 4.- (OBJETO DE LA EMPRESA). La EASBA tiene por objeto la producción de caña de azúcar, así como la producción y comercialización de azúcar refinada y sus derivados, para incentivar la producción nacional con valor agregado en procura de la soberanía y seguridad alimentaria.

Que, la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA" Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra Mujer. Aprobada y ratificada mediante Ley 1599 de 18 de octubre de 1994.

Que, la Ley 1100 del 15 de septiembre de 1989 señala: Artículo Único.- Apruébese en todos sus términos el convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, acordado en el Trigésimo Cuarto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrado en diciembre de 1979.

Que, la Ley N° 1674 Contra la Violencia en la Familia o Domestica de 15 de diciembre de 1995 ARTICULO 1.- (ALCANCES). La presente ley establece la política del Estado contra la violencia en la familia o doméstica, los hechos que constituyen violencia en la familia, las sanciones que corresponden al autor y las medidas de prevención y protección inmediata a la víctima.

Que, la Ley N° 243 contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres de 28 de mayo de 2012 Artículo 2. (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres, para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos.

Que, la Ley N° 348 Ley Integral para garantizar a las Mujeres una vida libre de violencia de 09 de marzo de 2013 ARTÍCULO 2. (OBJETO Y FINALIDAD). La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para vivir Bien.

ARTÍCULO 3. (PRIORIDAD NACIONAL). I. El Estado Plurinacional de Bolivia asume como prioridad la erradicación de la violencia hacia las mujeres, por ser una de las formas más extremas de discriminación en razón de género.

II. Los Órganos del Estado y todas las instituciones públicas, adoptarán las medidas y políticas necesarias, asignando los recursos económicos y humanos suficientes con carácter obligatorio.

III. Las Entidades Territoriales Autónomas, en el marco de sus competencias y responsabilidades constitucionales, asignarán los recursos humanos y económicos destinados a la implementación de políticas, programas y proyectos destinados a erradicar todas las formas de violencia hacia las mujeres.

Que, Decreto Supremo N°4779 de 17 de agosto de 2022, Artículo 1°.- (Objeto) El presente Decreto Supremo tiene por objeto crear el Sello "Empresa Comprometida con una Vida Libre de Violencia Contra las Mujeres en el Estado Plurinacional de Bolivia", con la finalidad de incentivar y reconocer a aquellas empresas comprometidas que trabajan en la prevención e implementación de acciones que coadyuven a la construcción de una cultura despatriarcalizadora.

Artículo 2°.- (Ámbito de aplicación) Las disposiciones del presente Decreto Supremo son aplicables a las empresas privadas, empresas públicas, sociedades comerciales en las que el nivel central del Estado tiene participación mayoritaria, sus filiales y subsidiarias.

Que, Decreto Supremo N°4650 de fecha 05 de enero de 2022, ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto declarar el "2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN: POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"; y promover acciones orientadas a la lucha contra la violencia hacia las mujeres a partir del fortalecimiento de una cultura despatriarcalizadora.

ARTÍCULO 4.- (ACCIONES). I. El Órgano Ejecutivo a través de sus Ministerios, entidades e instituciones bajo dependencia, tuición y empresas públicas, sociedades comerciales donde el nivel central del Estado tiene participación mayoritaria, filiales y subsidiarias, en el marco de la lucha contra la violencia hacia las mujeres desde la construcción de una cultura despatriarcalizadora, promoverá las siguientes acciones orientadas a: a) Generar espacios de reflexión, socialización y acción despatriarcalizadora para prevenir la violencia contra las mujeres; b) Propiciar acciones de formación en temas de prevención de la violencia contra las mujeres, identificando al patriarcado como el problema estructural; c) Impulsar actividades culturales y expresiones artísticas orientadas a la lucha contra la violencia hacia las mujeres desde una cultura despatriarcalizadora; d) Contemplar el enfoque

de despatriarcalización en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, al momento de elaborar políticas, difundir y socializar la información; e) Desarrollar una campaña comunicacional orientada a la lucha contra la violencia hacia las mujeres, fortaleciendo una cultura despatriarcalizadora; f) Otras actividades que coadyuven a la construcción de una cultura despatriarcalizadora por una vida libre de violencia contra las mujeres.

CONSIDERANDO

Que, mediante Informe Técnico EASBA/GG/IT/Nº073/2024 de fecha 04 de octubre de 2024 emitido por el Abog. Eddy Boris Brañez Alejo en su calidad de Encargado de la Unidad de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, dirigido al Gerente General Ing. Boris Christian Alcaraz Romero vía el Jefe de Unidad de Recursos Humanos Lic. Gesner Edwin Gutiérrez Cruz, por el cual una vez recibida la Hoja de Ruta Externa EASBA-VU-543/2024, que remite el Instructivo INS/MDPyEP N°0004/2024 instruyendo a los Viceministerios del MDPyEP, Entidades Desconcentradas, Entidades Descentralizadas y Empresas Públicas bajo su tuición, elaborar su "MANUAL DE PREVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO".

Que, de acuerdo al Informe Legal EASBA/UJ/IL N°251/2024 de 07 de octubre de 2024, que analizando la normativa existente, concluye y recomienda aprobar el "**Manual de Prevención en casos de Violencia de Género para la Empresa Azucarera San Buenaventura – EASBA**", por no contradecir ni transgredir el ordenamiento jurídico actual y no existir óbice legal alguno para su aplicación.

Que, es atribución del Gerente General de la Empresa Azucarera San Buenaventura – EASBA, emitir Resoluciones Administrativas en el marco de su competencia, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6, incisos c) y j), del Decreto Supremo N°0637, de 15 de septiembre de 2010.

POR TANTO:

El Gerente General de la Empresa Azucarera San Buenaventura – EASBA, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el Decreto Supremo N° 0637, de 15 de septiembre de 2010.

RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar el Informe Técnico EASBA/GG/ITN°073/2024 de 04 de octubre de 2024; así como el informe Legal EASBA/UJ/IL N°251/2024 de 07 de octubre de 2024, que sustentan técnica y legalmente la aprobación del "**Manual de Prevención en casos de Violencia de Género para la Empresa Azucarera San Buenaventura –EASBA**".

SEGUNDO.- Aprobar el "**Manual de Prevención en casos de Violencia de Género para la Empresa Azucarera San Buenaventura –EASBA**".

TERCERO.- La Unidad de Recursos Humanos y la Unidad de Transparencia y Lucha contra la Corrupción quedan encargadas de la socialización respectiva de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Ing. Boris Christian Alcaraz Romero
GERENTE GENERAL -
EMPRESA AZUCARERA SAN BUENAVENTURA

MANUAL DE PREVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA EMPRESA AZUCARERA SAN BUENAVENTURA - EASBA.

INTRODUCCIÓN

La EASBA, comprometida con los valores consagrados en la Constitución Política del Estado Plurinacional, asume la responsabilidad de llevar adelante una lucha frontal contra todo tipo de violencia, especialmente de la violencia contra las mujeres. En atención a ello, ha decidido actuar de manera frontal e integral contra este tipo de violencia.

El presente manual, tiene como objetivo establecer los procedimientos y medidas para prevenir, detectar y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, en cumplimiento a la Ley N° 348 "Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia" de nuestro Estado; Normativa legal que reconoce a la violencia y el acoso, como formas de discriminación que afectan negativamente el ambiente laboral y la productividad, y establece la obligación de las empresas públicas de adoptar medidas para prevenir, sancionar y erradicar estas conductas.

OBJETIVOS

- Promover en la EASBA, un ambiente laboral libre de acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o cualquier tipo de violencia de género.
- Generar un ambiente laboral de confianza, para que las víctimas de violencia puedan denunciar cualquier acto de acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o cualquier tipo de violencia de género.
- Poner a disposición de las víctimas de violencia, el asesoramiento y asistencia que puedan requerir.
- Establecer pautas de acción para hacer frente al acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o cualquier tipo de violencia de género al interior de la EASBA.

MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL

El presente manual, se fundamenta en:

Constitución Política del Estado, conforme a los siguientes preceptos legales:

Artículo 8. Incluye entre los valores sobre los cuales debe sustentarse el Estado: la igualdad, la inclusión, la libertad, el respeto, la justicia social, la igualdad de oportunidades y la equidad social y de género en la participación.

Artículo 9. Prevé entre los fines y funciones esenciales del Estado, el de constituir una sociedad justa y armoniosa, sin discriminación y con plena justicia social; garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, fomentando el respeto mutuo.

Artículo 11. Determina que en Bolivia, se adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.

"2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO"

Correo N° 300, entre calles 14 y 15, Zona Urbana, San Pedro de Baza, La Paz, Bolivia
Web: <http://www.easba.gub.bo> - Email: comunicacion@easba.gub.bo
LA PAZ - BOLIVIA



Artículos 13 y 14. Se declara la universalidad e inviolabilidad de los derechos fundamentales previstos en la Constitución y se afirma que todo ser humano goza de los derechos reconocidos por esta Constitución. Prohíbe y sanciona toda forma de discriminación en razón de sexo, edad, cultura o cualquier otra condición, por afectar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de toda persona, en condiciones de igualdad. Asimismo, asume el compromiso de garantizar a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de sus derechos.

Artículo 15. Reconoce el derecho de toda persona a la vida, a la integridad física, psicológica, moral y sexual y afirma que nadie sufrirá tratos humillantes. Hace hincapié en el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en la familia y en la sociedad y el compromiso del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar y sancionar la violencia de género.

Artículo 21. Protege derechos importantes para el ejercicio de la participación política: la libertad de pensamiento y opinión (expresarse de forma individual o colectiva); la libertad de reunión y asociación; el acceso y la difusión de información.

Artículo 22. Deber primordial del Estado: respetar y proteger la dignidad y la libertad de la persona (derechos inviolables). El ejercicio de los derechos políticos es parte indivisible de las libertades fundamentales inherentes a cada persona (ver también Artículo 106 - II).

Ley N° 348 - Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, normativa del ordenamiento jurídico, que se funda en el mandato constitucional, Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos, ratificados por el Estado Boliviano, que garantizan a todas las personas, prioritariamente a las mujeres, el derecho a no sufrir violencia física, sexual y/o psicológica, tanto en la familia, como en la sociedad.

El objeto principal de la citada norma, es el de establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien.

Ley N° 263 - Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas: cuyo objeto es combatir la Trata y Tráfico de Personas, y delitos conexos, garantizar los derechos fundamentales de las víctimas a través de la consolidación de medidas y mecanismos de prevención, protección, atención, persecución y sanción penal de estos delitos.

Ley N° 045 - Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación: Esta normativa legal tiene como 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.
- Eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.

"2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO"

Av. Bolívar N° 300, entre calles 14 y 15, La Paz, Bolivia
Web: <http://www.easba.bo> - Email: ventas@easba.bo
LA PAZ - BOLIVIA



CONCEPTOS RELEVANTES

Violencia contra las mujeres:

Las Naciones Unidas, ha definido la violencia contra las mujeres como “cualquier acto de violencia basado en el género que resulta o puede resultar en daños físicos, sexuales o psicológicos o en el sufrimiento de la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya tenga lugar en el ámbito público o privado (ONU Mujeres, 2015).

Asimismo, sostiene que la violencia contra la mujer, es una forma de discriminación que daña o anula el disfrute de los derechos humanos y de las libertades fundamentales por parte de las mujeres. Por otro lado, el Artículo 6 de la Ley 348, define a la violencia como “cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio, en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer”.

Derechos humanos de las mujeres:

Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

TIPOS DE VIOLENCIA:

El Artículo 7 de la Ley 348, define los siguientes tipos de violencia, que son de interés para este documento:

- Violencia física: “Es toda acción que ocasiona lesiones y/o daño corporal, interno, externo o ambos, temporal o permanente, que se manifiesta de forma inmediata o en el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio”.
- Violencia sexual: “Es toda conducta que ponga en riesgo la autodeterminación sexual, tanto en el acto sexual como en toda forma de contacto o acceso carnal, genital o no genital, que amenace, vulnere o restrinja el derecho al ejercicio a una vida sexual libre segura, efectiva y plena, con autonomía y libertad sexual de la mujer”.
- Violencia psicológica: “Es el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento, y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio”.
- Violencia Contra la Dignidad, la Honra y el Nombre: “Es toda expresión verbal o escrita de ofensa, insulto, difamación, calumnia, amenaza u otras, tendenciosa o pública, que desacredita, descalifica, desvaloriza, degrada o afecta el nombre, la dignidad, la honra y la reputación de la mujer”.



“2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO”

Av. San Martín N° 300, entre calles 14 y 15, La Paz - Bolivia

Web: <http://www.easba.bo> - Email: comunicacion@easba.bo

LA PAZ - BOLIVIA



- **Acoso Laboral:** “El Acoso Laboral es cualquier acto individual o colectivo, persistente y demostrable ejercido sobre una servidora o servidor público por parte del inmediato superior o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a afectar física, emotiva y/o psicológicamente, infundiendo miedo, intimidación, terror y angustia, causando daño a la dignidad de la persona, perjuicio laboral, generando la desmotivación y la renuncia o retiro de su puesto de trabajo”

Actores del Acoso Laboral

Autora o autor del acoso laboral:

Superior jerárquico o inmediato superior.

Funcionario del mismo nivel jerárquico.

Subalterna y/o subalterno.

Víctimas del acoso laboral:

Las y los servidores públicos.

Los jefes inmediatos superiores cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la servidora y/o servidor, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, al interior de la empresa.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo de una o un servidor público, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos en el ámbito laboral por razones o circunstancias que estén relacionadas con el sexo, como los que se producen con motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acoso por razón de orientación sexual identidad de género o expresión de género: cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una o un servidor público, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, al interior de la EASBA.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PRESENTE MANUAL

- **Dignidad humana:** Este principio exige, la prohibición de someter a la servidora o servidor público a tratos crueles, inhumanos o degradantes. La instancia que intervenga en la aplicación del presente manual, tratará a las servidoras y

“2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO”

Escritura N° 300, entre calles 14 y 15 zona Obreros. Distrito de San Jacinto, Cantón de San Jacinto, Provincia de San Jacinto.
Web: <http://www.easba.gob.bo> - Email: comunicacion@easba.gob.bo
LA PAZ - BOLIVIA



servidores públicos, con la debida atención, respeto y reconocimiento de su dignidad.

- **Accesibilidad:** La atención que se describe en este manual, deberá estar disponible para todas las servidoras y servidores públicos, brindando condiciones de seguridad.
- **Confidencialidad:** La instancia que tenga conocimiento de denuncias de violencia contra la mujer, debe guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la víctima de violencia, resguardando su derecho a la intimidad y proteger sus datos personales.
- **Debida diligencia:** Implica el compromiso de las autoridades de la EASBA, el prevenir, atender e investigar, las denuncias de violencia contra la mujer, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas.
- **Protección:** En la ejecución de la ruta de atención de casos de violencias contra la mujer, y se evidencie riesgo de que la persona victimizada, vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la EASBA adoptará medidas preventivas y correctivas.
- **Reserva:** La servidora y/o servidor que efectúe una consulta, queja o presente una denuncia, será tratada con respeto y privacidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se velará por la reserva de los datos que expresamente, la denunciante manifieste querer mantener en reserva. En el caso de solicitar reserva, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la o las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.
- **Respeto por la voluntad:** En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la servidora o servidor denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar.
- **No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, así como la exposición pública de la víctima de violencia que denuncia, y/o revelar datos que permitan identificarla.

DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMIZADAS

- Derecho a no ser confrontada o confrontado con la o el servidor denunciado como presunto agresor/a.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre los procedimientos a seguir en el trámite de la denuncia.
- Ser tratada(o) con reserva de identidad, y prioritaria.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente manual, aplica para todas y todos los servidores públicos de la Empresa Azucarera San Buenaventura - EASBA, en sus relaciones laborales e institucionales,

"2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO"

Carretera N° 300, entre calles 14 y 15, La Paz, Bolivia. Tel: 2211 1111

Web: <http://www.easba.gob.bo> Email: info@easba.gob.bo

LA PAZ - BOLIVIA



respecto a hechos de violencia contra la mujer y/o de género, ocurridos en recintos de la sede La Paz y predios de la Planta Agroindustrial de San Buenaventura.

Actores y reglamentos:

Son actores, las servidoras y servidores públicos que cumplen funciones en la Empresa Azucarera San Buenaventura - EASBA, y se encuentran sujetas al marco jurídico y base legal del presente manual.

Situaciones y escenarios:

La violencia contra la mujer y/o de género, se puede presentar tanto en situaciones como en escenarios, al interior de las instalaciones, como en espacios exteriores; agresiones que se pueden suscitar de manera presencial o virtual; en el desarrollo de la función pública, actividades administrativas y laborales; por las servidoras y los servidores de la EASBA.

CRITERIOS GENERALES PARA LA APLICACIÓN DEL MANUAL

La instancia que intervenga en la aplicación del presente manual, en casos de violencia contra las mujeres y/o de género, debe actuar en forma inmediata, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos. Tendrán en cuenta los siguientes criterios generales:

Durante la recepción de la denuncia, debe procurarse el debido diligenciamiento y prioritariamente.

- La instancia que tiene a su cargo esta función, debe conocer este manual, ser sensible frente a estas violencias y estar capacitada/o para la atención integral, diferenciada y sin daño.
- En la atención de las personas victimizadas, es necesario reconocer su contexto, características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir de los principios de respeto por la voluntad y de acción sin daño.
- Quienes actúan en la aplicación del manual, deben generar un ambiente de confianza, para promover la denuncia.
- En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias, cuando sea en formato físico deberá efectuarse en sobre cerrado con nota de "Confidencial", cuando sea en formato digital al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación.
- Los espacios en los cuales se interactúa con la persona victimizada deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad de la denuncia.
- La notificación y participación de las jefaturas, dependerá de la voluntad de la víctima de violencia.

Aplicar los siguientes lineamientos para evitar la revictimización:

- No desmotivar las denuncias.
- No solicitar pruebas como requisito para recibir el reporte, queja o denuncia.

"2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO"

Av. Libertad N° 300, entre calles 14 y 15, La Paz, Bolivia. Teléfono: (591) 2 241 1111
Web: <http://www.easba.gov.bo> Email: comunicacion@easba.gov.bo
LA PAZ - BOLIVIA



- Omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia.
- No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la víctima de violencia, ni desestimar los riesgos que identifica.
- No culpabilizar a la víctima de violencia, por los hechos ocurridos o justificarlos.
- No indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la víctima o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.
- No someter a la víctima de violencia, a repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro de la denuncia, proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención.
- No divulgar la información sobre los hechos, salvo por mandato legal o judicial.
- No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la víctima de violencia, a partir de su apariencia o comportamiento.
- No obligar a la víctima, a confrontar al agresor.
- No asumir una posición autoritaria o sobreprotectora, que limite la autonomía de la víctima de violencia.

CONDUCTAS INAPROPIADAS

Leves

- a) Realizar ocasionalmente observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto.
- b) El uso de imágenes pornográficas, en ambientes laborales, predios de la Planta Industrial.
- c) Gestos obscenos.
- d) Gestos y miradas insinuantes.
- e) Insultos ocasionales por sexo o género.
- f) Desatender, desobedecer e incumplir instrucciones de una superior, en razón de su género.

Graves

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso. Contacto innecesario, rozamientos.
- c) Descalificaciones públicas y reiteradas, en contra de una servidora o servidor público, el cumplimiento de sus funciones, trabajo y su implicación en el mismo, por razón de género.
- d) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- e) Realizar de forma reiterada observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- f) Insinuaciones sexuales.
- g) Petición abierta de relaciones sexuales.



"2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO"

Av. 300, entre Calles 14 y 15 Zona Obrera, La Paz, Bolivia
Web: <http://www.easba.bo> - Email: info@easba.bo
LA PAZ - BOLIVIA



- h) Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a tener relaciones sexuales.
- i) Insultos por sexo o género sostenidos de forma prolongada o repetitiva.
- j) El ingreso de los servidores a los dormitorios de las servidoras, o inversamente.

Gravísimas

- a) Demandas por favores sexuales.
- b) Observación clandestina de las o los servidores, en predios y lugares reservados, como los baños, vestuarios y habitaciones proporcionados por la EASBA.
- c) Agresión física ejercida por las servidoras y/o servidores, en razón de género.
- d) Adopción de represalias, contra las víctimas de violencia, que denuncian o atestiguan.
- e) Abrazos, besos, tocamientos pellizcos NO deseados.
- f) Acorralamientos o asaltos sexuales.
- g) Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- h) Insultos, descalificaciones o humillaciones por sexo o género, sostenidos de forma prolongada o repetitiva que genere daño psicológico y abandono laboral.
- i) Insinuaciones y seducción a las servidoras y servidores.
- j) Cyberacoso.

AGRAVANTES

1. El abuso de la autoridad jerárquica.
2. La reiteración de las conductas ofensivas después de la denuncia.
3. El o la denunciada, incurra en actos reiterativos, antes de la denuncia.
4. La alevosía.
5. Conducta intimidatoria, represalias o coacciones por parte del o la denunciada hacia la víctima, testigos o hacia cualquier otra servidora y/o servidor público, involucrado en la denuncia o proceso sumario administrativo.
6. Si los denunciados, son más de uno y actúan en grupo.

ruta de atención

Etapas 1: Recepción de la denuncia.

Área Responsable:

➤ Autoridad Sumariante

Cuando las servidoras y/o servidores de la EASBA, hayan sido víctimas de los tipos de violencia, descritos en el presente manual, y presenten su denuncia; la Autoridad Sumariante, deberá actuar de forma inmediata, previa valoración de la denuncia y la gravedad que la misma implica. Pronunciándose, dentro de las 24 horas de la recepción de la denuncia, asumiendo las acciones pertinentes y las facultades que la normativa legal, le franquea.



"2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO"

Carretera N° 300, entre calles 14 y 15, San Miguel de Molle, La Paz - Bolivia
Web: <http://www.easba.bo> - Email: comunicacion@easba.bo

LA PAZ - BOLIVIA



Etapa 2: Denuncia

- ◆ Toda servidora y/o servidor público, que se considere víctima de acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o cualquier tipo de violencia de género; o cualquier otra servidora y servidor, que tenga conocimiento de violencia contra la mujer, podrá presentar queja o denuncia verbal, escrita o anónima, ante la Autoridad Sumariante de la EASBA.
- ◆ Si la denuncia, es presentada por una tercera persona, deberá informar a la presunta víctima, quien deberá confirmar la existencia o no de la agresión o agresiones denunciadas. Posteriormente remitir antecedentes, ante la Autoridad Sumariante, sin dilación alguna.
- ◆ Ante una denuncia verbal, la Autoridad Sumariante, la o el servidor público que tome conocimiento de la misma, debe solicitar los siguientes datos:
 - 1.- Nombre completo de la víctima de agresión.
 - 2.- Nombre de la o el servidor denunciado.
 - 3.- El lugar y fecha de la agresión.
 - 4.- Nombre de los testigos (si los hay)
 - 5.- Breve relación de los hechos.
 - 6.- Cualquier evidencia documental, digital y otros.

Etapa 3: Investigación de los hechos

- La presentación de una denuncia, dará lugar a la inmediata apertura de un proceso sumario, según la gravedad de la misma, y se tramitará especialmente encaminado a la averiguación de los hechos denunciados e impedir la continuidad de los actos de violencia, asumiendo acciones correctivas pertinentes.
- Durante el trámite administrativo sumarial, se guardará la confidencialidad y reserva de toda la información, a efecto de no afectar directamente a la intimidad de las personas involucradas.
- El procedimiento ha de ser ágil y rápido.
- Por la gravedad de los hechos denunciados y la veracidad de los indicios aportados; se procederá con prioridad con medidas correctivas, como la separación de las y los servidores implicados.
- Si la gravedad de los hechos denunciados, constituyen un ilícito penal, se remitirán antecedentes de forma inmediata, conforme el parágrafo I. del Artículo 42 de la Ley N°348.

Aclaración

Las etapas planteadas en el presente manual, no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que se pueden desarrollar según las particularidades de cada denuncia.

De las declaraciones falsas: cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, la EASBA, mediante proceso disciplinario podrá establecer una sanción a la persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del hecho, sin perjuicio de



"2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO"

Av. Libertad 4° 300, entre calles 14 y 15 - La Paz, Bolivia
Web: <http://www.easba.bo> - Email: info@easba.bo
LA PAZ - BOLIVIA



remitir a la autoridad competente en el caso de delitos, contra el honor conforme establece el artículo 282 y siguientes del Código Penal Boliviano.



"2023 AÑO DE LA JUVENTUD RUMBO AL BICENTENARIO"

Av. Cuchinerita N° 300, Chira calla 19 y 15 con Obreros, La Paz

Web: <http://www.easba.bo> - Email: comunicacion@easba.bo

LA PAZ - BOLIVIA



