

Violencia de género, Acoso sexual y violencia laboral en la función pública dentro del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz

SP.71: Perspectivas socioantropológicas sobre las desigualdades en el ámbito del trabajo y la vida de las/os trabajadora/es

Ponentes

Nombre

Pertenencia Institucional

Cynthia Fiorela Alvarado Cussy

Universidad Mayor de San Andrés

VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA LABORAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE LA PAZ.

Cynthia Fiorela Alvarado Cussy

Universidad Mayor de San Andrés

Palabras clave: *violencia, acoso, función pública, mujer.*

“Dedicado a todas esas mujeres que me han dado la oportunidad de escuchar sus historias, gracias a ellas se presenta el siguiente trabajo, espero de todo corazón que la vida les haga justicia ya que su gobierno no lo hizo”

Resumen:

La violencia de género y el acoso sexual son temas muy sonados en los ambientes laborales, pues que en muchos casos implica una relación de poder en el que el violentador ocupa un cargo de importancia dentro de la institución y la víctima (o víctimas) se encuentran en subordinación de este. En Bolivia también implica situaciones de corrupción, venta y negociación de puestos laborales, o una especie de “estrategia política” en la que políticos hacen uso de mujeres para establecer “aliados poderosos”, ocupando a las mujeres como objetos o mercancía de negociación política.

Pese a que en Bolivia la Constitución Política del Estado y otras leyes exigen la participación de mujeres en legislación, cargos públicos, organizaciones políticas, etc., la realidad sobrepasa lo entablado en el papel, ya que, si bien existen mujeres autoridades, poca relevancia tienen en la política, incluso en la jerga común son consideradas “levantamanos”, consideradas como elementos fácilmente manejables, sobreestimando sus capacidades de autoridad. Por otro lado, las funcionarias dentro de las instituciones públicas quedan generalmente relegadas a ser secretarias o personal de limpieza, mientras los puestos importantes que exigen capacidades de liderazgo quedan ocupados mayormente por hombres.

Las mujeres que tienen aptitudes de liderazgo no solo se enfrentan a competir con los compañeros por un puesto de alto rango, sino también deben enfrentarse a campañas de desprestigio de su imagen, puesto que en algunos casos son catalogadas de “marimachos”, “malcogidas” si tienen una personalidad y carácter fuerte, o, de “facilonas” si tienen carisma para expresarse oralmente en medio de hombres, así mismo son sometidas al prejuicio de “que se ganaron el puesto por acostarse con alguien”, desvirtuando todas las capacidades y esfuerzos que hace una mujer por ganarse un puesto de alto rango. Mientras que las secretarías u otras mujeres personal de bajo rango son sometidas al acoso de sus jefes u otros, quedando obligadas no solo a soportar estos acosos sino presionadas a guardar silencio por mantener sus puestos de trabajo, donde en muchos casos existe una complicidad por parte de la institución por cubrir estos casos.

Por lo que este trabajo se realiza en torno al Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, donde dentro de sus 10 cargos de Secretarios Departamentales, todos son ocupados actualmente por hombres, los otros cargos de importancia como ser de directores, en su mayoría son ocupados por hombres, así mismo el gobernador, Santos Quispe, se ha visto envuelto en una denuncia de violación y violencia de género realizada por una exfuncionaria, por otro lado, la esposa del gobernador, Ana Salgado, ocupa un puesto de asambleísta dentro la Asamblea Departamental, su representación como autoridad ha sido muy cuestionada por la ciudadanía, catalogándola como una suerte de objeto manejable servil al gobernador, debido a estas situaciones es que se realizó una investigación en base a observación participante dentro la institución, y entrevistas a funcionarias y ex funcionarias de esta gobernación.

Introducción

La violencia de género en el espacio laboral sigue siendo un problema que prevalece y con lo que tenemos que lidiar las mujeres en la sociedad contemporánea, en este caso particular en el sector de la administración pública. Esta es la realidad que viven las funcionarias públicas que no cuentan con la protección de un sindicato y se tienen que ver sometidas a diversas formas de violencia. Estas mujeres a menudo se ven obligadas a soportar este tipo de situaciones por temor a poner en peligro su situación laboral. En consecuencia, existe una necesidad urgente de investigar y abordar este asunto, que es precisamente lo que esta investigación actual pretende lograr dentro del Gobierno Departamental de La Paz. Es importante señalar que esta institución es un foco importante del estudio debido a su importante fuerza laboral, compuesta por más de 500 empleados bajo ítem únicamente en

su sede. Además, cabe destacar que la asignación de estos puestos suele estar influenciada por favores políticos, lo que crea un sistema que es intrínsecamente sesgado. En consecuencia, las mujeres que consiguen conseguir un puesto en esta institución suelen verse restringidas a puestos de menor rango, como secretarías, mensajeras o personal de limpieza. En marcado contraste, la mayoría de los puestos superiores de la institución están ocupados predominantemente por hombres, lo que perpetúa una disparidad de género que agrava aún más el problema en cuestión.

Según el sitio web oficial del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, se ha observado que, dentro de los 10 puestos más importantes ocupados dentro de esta institución, con la excepción del gobernador, estos diez puestos están ocupados actualmente por personas del género masculino. Además, también cabe mencionar que, en la nómina actual a la fecha (febrero del 2024), los 30 puestos de direcciones en las distintas secretarías están ocupados predominantemente por hombres, tan solo seis mujeres logran conseguir estos codiciados puestos. En marcado contraste, la asombrosa cifra de 24 de estos puestos está ocupados por hombres, lo que se traduce en una notable disparidad del 75%.

Mujeres en cargos de poder

Según un estudio realizado sobre liderazgo y género los estereotipos de género tienen un impacto significativo en el liderazgo femenino. Estos estereotipos pueden llevar a la subestimación del desempeño profesional directivo de las mujeres, asignándoles características como debilidad o falta de capacidad para liderar. Como resultado, las mujeres pueden enfrentarse a desigualdades en comparación con sus colegas masculinos, siendo relegadas a roles de menor responsabilidad y consideradas menos aptas para ocupar cargos de liderazgo. Para contrarrestar estos estereotipos, las mujeres deben esforzarse más que sus pares masculinos y destacarse en sus áreas de trabajo, adoptando medidas que desafíen las percepciones negativas sobre su capacidad de liderazgo. (Moncayo & Zuluaga, 2015)

Ante estas estadísticas de desigualdad, tuve el privilegio de conocer a dos personas que asumieron puestos de liderazgo en la dirección de CODEPEDIS ? y en la dirección de Recursos Humanos, cada una en intervalos diferentes de tiempo, entre 2021 y 2023. Debido a las delicadas circunstancias que rodean su vulnerabilidad, es imperativo que me abstenga de revelar sus identidades. Se estableció un contacto inicial con la directora de Recursos Humanos, cuyo nombramiento fue recibido con escepticismo por parte de varios funcionarios, dada su

género y su edad relativamente temprana, ella indica que se sintió desalentada por esta circunstancia, ya que observó que sus pares varones generaban vínculos entre ellos sin esfuerzo, por el contrario, ella quedó relegada en ese sentido, lo que puso a sus compañeros en una posición ventajosa en términos de apoyo mutuo debido a su género, mientras ella era objeto de escrutinio. Se pusieron en duda sus calificaciones para el puesto. Sin embargo, con esfuerzo disipó la incertidumbre al demostrar su inquebrantable determinación y sus ejemplares habilidades de gestión en el ámbito que le había sido asignado. En consecuencia, su excepcional desempeño le valió un ascenso posterior al estimado puesto de Secretaria Departamental de Finanzas. Lamentablemente, debido a la resistencia mostrada por los demás directores y secretarios, fue destituida abruptamente de su puesto en menos de una semana, sin que se le ofreciera ninguna justificación razonable.

Por otro lado, la directora de CODEPEDIS, que ya no ocupa ese puesto en la actualidad, me comunicó en una ocasión que se enfrentaba a una importante presión por parte de sectores sociales que cuestionaban su nombramiento e instaban al gobernador para que ella abandone su cargo. Estos sectores cuestionaron injustamente su competencia y capacidad para cumplir con sus responsabilidades, negándole así la oportunidad de demostrar su liderazgo. Sin embargo, a pesar de estos obstáculos injustos, demostró una enorme resiliencia y una actitud firme y resuelta, lo que le permitió conservar su puesto durante un período de tiempo considerable. Durante su estancia en este cargo importante, ella me indicó que había recibido diferentes formas de violencias laborales y de género, puesto que desmerecían sus opiniones e ideas siendo estas validadas después de haber sido apropiadas por sus compañeros también directores, al mismo tiempo, recibió de sus superiores un apoyo limitado para gestionar sus iniciativas de bienestar social, e incluso se enfrentó a la amenaza de ser despedida por motivos injustos, puesto que ella se mantenía firme en cuanto a las exigencias correspondientes a su cargo. Del mismo modo, se encontró en situaciones difíciles instigadas por su propio superior, quien intencionadamente sabotaba su trabajo, hechos que causaron la angustia de la directora, sin embargo, gracias a su dedicación inquebrantable, característica de quienes sienten una profunda pasión por su profesión, salió triunfante en todos los proyectos emprendidos, demostrando notables habilidades de gestión, a pesar de que sus superiores masculinos recibieron todos los reconocimientos. Ella se distinguió como una figura de autoridad en sus interacciones con los sectores sociales, quienes reconocieron su desempeño. Es plausible que

estas cualidades de liderazgo hayan despertado la envidia entre sus superiores masculinos, ya que finalmente fue despedida de manera injusta el 2023, ella comenta que recibió una invitación para una capacitación en Corea del Sur para mejorar las labores que desempeñaba en el cargo y así mismo esta actividad le contribuiría enormemente en su crecimiento profesional, así mismo generar nexos de apoyo internacional con proyectos para el sector social con discapacidad. Dicha capacitación fue financiada en su totalidad por organizadores internacionales, por lo que, con gran optimismo y entusiasmo, solicitó una autorización fundada para el viaje. Sin embargo, su superior le negó abruptamente el permiso para viajar y la reprendió delante de sus colegas diciendo: “!no estás aquí para turistar, trabajá!, y como si no fuera poco comentó a esos colegas de manera despectiva sobre ella, dando a entender que carecía de motivación para trabajar. Su superior no solo se negó sin tener en cuenta los argumentos de la directora ni reconocer sus contribuciones anteriores, sino que también la amenazó con despedirla. A pesar de estas circunstancias, la directora, haciendo gala de un acto de valentía, decidió continuar con el viaje, reconociendo la importancia del hecho. Tomó medidas para garantizar que sus responsabilidades de gestión se abordaran adecuadamente durante su ausencia, a fin de evitar cualquier percepción de abandono. Sin embargo, cuando regresó a sus funciones, se le informó de un memorando en el que se expresaba su agradecimiento por sus servicios y, por el contrario, se le destituía de sus responsabilidades.

Estos casos ejemplifican a las mujeres que, basándose en sus propios méritos y logros, obtienen ascensos en sus respectivas profesiones y los desafíos que deben enfrentar. Lamentablemente, se enfrentan a un escrutinio y un escepticismo injustificados por su género y edad. En consecuencia, no solo deben cumplir con sus responsabilidades laborales con diligencia, sino que también se ven obligadas a defender incansablemente su posición. En algunos casos, sus superiores hacen caso omiso de sus ideas, no considerándolas como contribuciones, y no se les da voz en las reuniones, a diferencia de sus homólogos masculinos. Se subestiman sus capacidades, por lo que deben esforzarse más allá de las responsabilidades que se les han asignado para distinguirse en sus respectivos campos. Lamentablemente, sus esfuerzos no suelen ser reconocidos y se atribuye injustamente el mérito a sus colegas o superiores. Además, la directora compartió que, durante su mandato, tuvo que desatender aspectos de la vida de su hija para lograr sus objetivos profesionales, sumándose a esto los obstáculos que se interpusieron en su camino, tuvo la obligación de dedicar más tiempo a sus tareas laborales, a

pesar de sus intentos de compensarlo estas tareas en su hogar, su sobre esfuerzo se tradujo en agotamiento físico, lo que constituye un claro ejemplo de mujeres que trabajan y cumplen simultáneamente sus funciones de madres. No solo dedican sus mayores esfuerzos a sus actividades profesionales, sino que también emplean energía adicional para mantener a sus familias e hijos. En consecuencia, esto implica tensión física, emocional y mental.

Violencia laboral y violencia de género

La violencia de género en el espacio laboral abarca todas las manifestaciones de violencia, acoso, discriminación o trato desigual basado en el género que una persona puede encontrar en el entorno profesional. Estos casos pueden incluir actos de acoso sexual, intimidación psicológica, disparidad salarial, exclusiones laborales, comentarios ofensivos o cualquier otro comportamiento que genere un ambiente de trabajo hostil o perjudicial en función del género de la persona afectada. (Gonzales, 2018).

Para ejemplificar, quiero relatar la experiencia de la jefa del área financiera, bajo la dirección departamental de deportes. Al asumir esta nueva responsabilidad, se encontró con la insubordinación de sus dependientes, ya que el director, que era su superior inmediato, desafiaba persistentemente su autoridad en varias ocasiones. En una oportunidad que pude presenciar, se produjo un incidente en el que el director desestimó abiertamente una orden que dio la licenciada como jefa de área, puesto que ella ordenó al subordinado que le presentara un informe que tenía pendiente desde hacía mucho tiempo, siendo este subordinado amigo del director, este en presencia de todos, rechazó sin miramientos esta ordenanza y autorizó al subordinado a abandonar prematuramente las instalaciones de la oficina, sin ningún motivo justificable, muchas de estas situaciones tuvo que atravesar la jefa de área. Además, es importante señalar que el director en varias ocasiones utilizó un discurso difamatorio en relación con la jefa de área en cuestión, perpetuando un entorno laboral hostil para ella al marginarla gradualmente de las actividades relacionadas con el trabajo, así como de las reuniones sociales. Por último, tras una reunión entre el director y el gobernador, la jefa de área fue despedida inexplicablemente de su puesto sin que se hubiera presentado ningún razonamiento fundamentado.

En la dirección departamental de deportes hubo una multitud de casos en los que la violencia de género salió a la luz. Por ejemplo, la jefa del área de deportes, al igual que la jefa del área financiera mencionada anteriormente, sufrió un relegamiento casi constante de sus actividades laborales. Esto a causa del director que, con toda intención, obstaculizó deliberadamente los procedimientos de la persona antes mencionada, culpándola

injustamente de varios problemas ante terceros, al tiempo que dirigió clandestinamente estas acusaciones a espaldas de la jefa en cuestión, sin ella tener relación en el asunto, para manchar su reputación. Además, con el paso del tiempo, el director aisló gradualmente a la jefa en cuestión de las reuniones y eventos sociales, excluyéndolo de hecho de diversas actividades. La intensidad de la violencia ejercida por el director fue tal que comenzó a afectar la salud de la licenciada, en particular en el periodo de su embarazo. En consecuencia, a la jefa de área se le concedió una licencia médica para priorizar su bienestar. Sin embargo, incluso ante esta licencia justificada, el director cuestionó abiertamente y dudó de los motivos por los que se tomaba el tiempo libre, insinuando que la jefa de área carecía del impulso y la voluntad necesarios para cumplir con sus obligaciones profesionales. Estas insinuaciones no se limitaron únicamente por parte del director, sino que también se repitieron entre los funcionarios varones de la institución.

Estos casos sirven como ejemplos evidentes de los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en la función pública, como ser: rumores malintencionados, los chismes, las presiones indebidas y el daño a su reputación, entre otros desafíos. Esto no solo impone una carga significativa a sus esfuerzos profesionales, sino que también inflige tensión psicológica y emocional a estas mujeres. En marcado contraste, los hombres que ocupan puestos de autoridad, como directores y secretarios, tienen el privilegio de estar exentos de situaciones tan penosas, en particular del tipo de acoso laboral que tuvo que soportar la jefa del área financiera.

Belleza, mujeres y política

Para este escrito se tomará el concepto de belleza como “un constructo sociocultural que influye en la identidad y la percepción de las mujeres, convirtiéndose en un capital corporal que puede influir en las relaciones interpersonales, en el acceso a oportunidades laborales y en la percepción de estatus dentro de la sociedad de consumo” (Pérez, 2012). Por lo que se ejemplificara como un aspecto importante de la mencionada jefa de deportes el hecho de que también era cuestionada por su apariencia física, sus compañeros varones calificaban de ella como “poco femenina” o “marimacho” por las posturas y la elocuencia con la que se expresaba en eventos y reuniones, así también cuestionaban sus capacidades para establecer una relación amorosa con un hombre debido a su apariencia, cabe mencionar que ella utilizaba sacos formales y siempre el pelo amarrado. Y es que entre sus compañeros se piensa que las formas de expresarse con autoridad y fuerza son propias de los hombres, y que cuando lo hace una mujer significa que está tomando actitudes propias de los hombres, por tanto,

son consideradas “marimachos”, que las mujeres deben “arreglarse” para agradarles visualmente, y esto se replica en otras instancias de la gobernación, puesto que se tiene la información por parte de otra funcionaria del área de planificación, que los directores y jefes de áreas revisaban primero la foto de las postulantes a pasantías, para seleccionarlas a criterio de imagen.

Este hecho está respaldado por otro relato originado en el área de desarrollo social, en el que una persona me informó que el proceso de selección del personal técnico se basaba en su apariencia física. A las que se consideraba “las más bonitas” desde el punto de vista estético se les asignaba trabajar en despacho, cerca del gobernador. Esta selección la llevó a cabo un Secretario Departamental, que llegó incluso a relegar a una pasante de sus funciones únicamente por su apariencia física, a pesar de las excelentes calificaciones de la pasante, que la habían posicionado como la candidata más calificada para el puesto, fue destinada a otra área en rechazo del secretario. Vale la pena señalar que este Secretario tiene un historial de utilizar a las mujeres como herramientas para establecer conexiones con figuras influyentes en la esfera política. Según una fuente externa a la gobernación, este secretario había reclutado anteriormente a mujeres jóvenes de la Universidad Pública del Alto (UPEA), donde anteriormente él ocupaba un puesto de autoridad, para cumplir “misiones” que implicaban establecer vínculos políticos con diversas autoridades. A estas mujeres se les encomendó la tarea de obtener información de estos señores a cambio de oportunidades de empleo u otros favores en la universidad. Estas situaciones no son incidentes aislados dentro de la gobernación, ya que algunos secretarios y directores consideran que estas mujeres son propiedad del secretario que las envió, y con frecuencia se refieren a ellas diciendo “ella es de tal persona”, relegándolas a ser objetos con propietario. Esto me lleva a reflexionar si la capacidad de las mujeres para trabajar está influenciada o restringida por su apariencia física, responder a esta pregunta probablemente requeriría una investigación adicional y complementaria. Sin embargo, de lo que estoy segura es de que las mujeres desempeñan papeles importantes en la política boliviana, aunque no de la manera que me gustaría. Bajo todo lo que se ve en las noticias y las tendencias políticas se encuentran estas mujeres, que son las que filtran y controlan el flujo de información entre los políticos?. Son ellas las que forjan conexiones y alianzas entre las figuras políticas. Es posible que, en lugar de trabajar en una oficina, estas mujeres se vean obligadas a realizar estas labores en una cantina. La necesidad económica es un factor importante para que las mujeres accedan a realizar estas “misiones”, la esperanza de conseguir un empleo estable puede ser una fuerza impulsora de su voluntad de realizar este tipo de trabajo.

Acoso sexual en la gobernación

Otra situación, que puede considerarse más compleja y matizada, fue la de la secretaria del director igualmente en el Servicio Departamental de Deportes, quien me relató de que había recibido propuestas amorosas de su superior a través de WhatsApp antes del comienzo del horario laboral. Inmediatamente después de su llegada a la oficina, se enfrentó al director de manera decidida, exigiendo una disculpa y dejando en claro de manera inequívoca que rechazaba categóricamente sus insinuaciones, posteriormente volvió a su espacio de trabajo con la impresión aparente de que la situación se había resuelto satisfactoriamente, por lo que procedió a retomar sus funciones profesionales. Sin embargo, para su asombro, un memorándum en el que se anunciaba su destitución le fue entregado inesperadamente en el transcurso del día, lo que finalmente llevó a su despido injustificado. No fue sino hasta dos años después de este suceso que la secretaria me contó los intrincados detalles de este desconcertante episodio. Su voz, cargada de una sensación palpable de frustración, parecía hacérsele un nudo en la garganta al relatar las emociones de asco que experimentó al recibir esos mensajes tan inapropiados de la persona que sería su jefe. Me confesó que había pensado brevemente en denunciar el incidente, pero se sintió desalentada por la creencia imperante de que su relato sería recibido con escepticismo e incredulidad. Lamentablemente, incluso después de su destitución, varios funcionarios cercanos al director se propusieron manchar la reputación de la compañera afectada, lanzando comentarios despectivos sobre ella denigrando su imagen como mujer y como persona. Trágicamente, este caso en particular, al igual que muchos otros dentro de esta institución, permaneció impune, perpetuando una cultura de impunidad de la violencia

Los demás funcionarios cercanos al director, evidenciando que el director demostraba que las situaciones de acoso y actitudes sexistas no estaban siendo castigadas, empezaron a adoptar una actitud de acoso. En algunos casos, acosando a sus colegas responsables del control de personal, les propusieron insistentemente que aceptaran consumir de bebidas alcohólicas con ellos, pese a las reiteradas negativas, volvían a insistir. Esto pude evidenciar en numerosas ocasiones, el gesto de incomodidad y malestar de las compañeras se manifestaba en sus rostros ya que su espacio personal estaba siendo invadido. Además, es probable que, debido a las reiteradas negativas de las compañeras, estos funcionarios hayan recurrido a hacerse comentarios sexistas entre ellos sobre las compañeras. Estos comentarios sexistas a menudo giraban en torno a su apariencia física o insinuaban que las colegas los rechazaban porque mantenían relaciones con otros funcionarios. En consecuencia, la difusión de estos rumores por parte de los funcionarios terminó empañando la reputación de sus colegas. Una de las compañeras, llena de una inmensa frustración, me confió que no deseaba nunca volver a trabajar en ese entorno

debido a la angustia que le causaba el acoso que había sufrido. Se vio obligada a soportar este período de incomodidad por temor a que su trabajo corriera peligro si decidía presentar una queja formal.

De manera similar, tuve la oportunidad de observar un escenario particular, en este caso en las oficinas centrales de la gobernación, en la que un director extendió una invitación a una colega de bajo rango, insistiéndole de salir ellos dos para tomar vinos. La compañera, que estaba bastante incómoda por la situación, rechazaba reiteradamente la invitación, me di cuenta de su malestar porque me miraba con incomodidad cuando el director le insistía en su propuesta, por lo que, en un intento de aliviar a la compañera de esa penosa situación, alegué que dicha propuesta podría molestar a su esposa, ya que tenía el conocimiento que el director en cuestión estaba casado. Sin embargo, cabe señalar que el director mencionó rápidamente que se había separado recientemente de su esposa e insistió en que la colega lo acompañara. En consecuencia, la colega reiteró su negativa inicial y se vio obligada a abandonar la oficina con el pretexto de estar con una carga pendiente de trabajo.

Otra situación de acoso sexual se presentó durante una actividad social en la que participaban numerosos funcionarios de la gobernación que se llevó a cabo en la residencia del gobernador. Esta reunión incluyó a una secretaria, según informaron testigos presenciales que, durante el acto, la secretaria se encontraba bailando cuando el gobernador intentó besarla. Ante su negativa, sus colegas se acercaron a ella, entre ellos el director de comunicación, quien le expresó su insistencia para que ella acepte los avances del gobernador, destacando su posición como autoridad departamental. Sin embargo, la secretaria se negó a involucrarse más en el asunto. Vale la pena señalar que la esposa del gobernador, que también ocupa el cargo de asambleísta departamental, intervino y amenazó con despedir a la secretaria. Este incidente es solo un ejemplo de los numerosos desafíos a los que se enfrentan las funcionarias cuando trabajan en la gobernación.

La denuncia de Danitza

Se ha registrado en este documento diversos casos de violencia laboral, acoso, y violencia de género, lo que nos lleva a preguntarnos ¿por qué las víctimas se abstienen de denunciar este tipo de incidentes? La explicación más probable radica en los detalles contextuales que rodean el caso de Danitza P.L., ella es una exfuncionaria de la gobernación quien en un acto de hazaña denunció casos de violencia cometidos por el gobernador. Pese a que en la institución era ampliamente sabido que el gobernador mantuvo relaciones sentimentales con funcionarias, este caso en particular llamó la atención debido a la denuncia formal y a la posterior cobertura mediática.

Según el testimonio de Danitza, fue en Coroico donde el gobernador apadrinó a su hermano y desde entonces comenzó una relación sentimental con ella. Siendo que el gobernador estaba casado y ocupa un cargo de autoridad en el departamento de La Paz, tenía una relación sentimental con Danitza, quien en ese entonces era funcionaria dependiente de esta institución. Afirma que desconocía su estado civil, ya que el gobernador había mantenido anteriormente relaciones sentimentales con otros funcionarios de su oficina, a conocimiento de quien sería su esposa, Ana Salgado, que se desempeña como asambleísta departamental. Danitza y el gobernador consiguieron un departamento juntos, pero finalmente se vieron obligados a marcharse debido al consumo excesivo de alcohol y al comportamiento violento del gobernador, al punto de patear las puertas. Luego se trasladaron a otro departamento, que estaba registrado a nombre del director de comunicación, siendo este el mismo director que había insistido en el caso anteriormente mencionado relacionado con el intento del gobernador de besar a una secretaria. Danitza afirma que posee las facturas y los documentos relacionados con este departamento y que su convivencia con el gobernador duró un año y cinco meses. Fue en este departamento donde el gobernador la obligó a mantener relaciones sexuales el 31 de diciembre, amenazándola con cristales rotos. Afirma además que el gobernador la convocó a su oficina para mantener relaciones sexuales, haciendo hincapié en que se trataba de una orden “porque él es el gobernador”. Cabe señalar que esta frase no se utilizó exclusivamente en este caso, ya que el gobernador solía desestimar las objeciones o los motivos al dictar órdenes administrativas, haciendo valer su autoridad con un tono arrogante al decir: “Yo soy el gobernador”.

Volviendo al caso de Danitza, expresó que sentía miedo y vergüenza al tener que revelar el incidente a su familia, por lo que, solo confió este hecho a su hermana, lo que es un claro indicio de que las personas que sufren agresiones, acoso, violación y delitos similares suelen soportar el peso de la vergüenza y el miedo. Contrariamente a las expectativas jurídicas, son las víctimas las que soportan este peso emocional, y no los agresores quienes, con razón, deberían sentir vergüenza. Este sentimiento se ejemplifica también en el caso de la secretaria del director del SEDEDE?, quien, por vergüenza y asco, borró los mensajes que podrían haber servido de prueba. La sociedad ha arraigado la idea de que estos asuntos deben mantenerse en silencio, lo que desalienta a las víctimas a hablar abiertamente. Al denunciar estos incidentes, las personas se exponen a posibles victimizaciones, juicios y escrutinio, como destaca Danitza en su declaración ante la prensa: “mi familia... o sea, mi papá, mi mamá, mi hermana, si me están apoyando, pero los demás están enojados conmigo ... porque supuestamente, según ellos les hago quedar mal, o sea mi dignidad está por los suelos ahortita” (Entrevista DTV, 18 de mayo 2023), Esta sombría realidad pone de relieve las experiencias de las víctimas de la violencia y la

existencia de un tabú social en torno a sus denuncias.

En otra declaración de prensa para el programa Aquí en Vivo, declaró que no denunciaba por miedo a perder su trabajo, debido a que es de escasos recursos, así mismo, indicó que temía que el gobernador haciendo uso de su influencia como autoridad departamental incida en las decisiones de los organismos jurídicos, “yo pienso que va querer comprar jueces y fiscales y todo eso porque él está en el poder ahortita” indicó a la periodista, y es que algunas entrevistadas coincidieron en que no se denuncian estos hechos por temor a que la denuncia quede desvalidada o termine a favor del denunciado por cuestiones de corrupción en la justicia, “¿quién me va creer, si todos han visto que el gobernador estaba tomando en su oficina y ha quedado impune?” me indicó una víctima de acoso, lamentablemente el caso de Danitza no es una excepción a la impunidad del sistema jurídico en Bolivia, puesto que su caso fue finalmente desestimado el 14 de agosto del 2023 “...Entre los argumentos se encuentran que «no existen elementos suficientes elementos de convicción» para continuar con la investigación, además, que la parte actora «comenzó a demostrar desinterés en el proceso y no coadyuvar con la investigación pese al tiempo transcurrido»...” (“Opinión” diario de circulación nacional, 22 de agosto del 2023). Es probable que Danitza haya dejado de insistir en la denuncia debido a dos motivos, el primero, ni bien denunció recibió mucha persecución por medios digitales, ya que desde la gobernación se ordenó a todos los funcionarios (bajo amenaza de despido) que comenten en defensa del gobernador en todas las páginas de redes sociales que se refieran a la denuncia, así mismo ella indica que está siendo perseguida por los seguidores de su denunciado, lo cual incidió en su estado psicológico y emocional. El otro motivo probable es que 10 días después de haber formalizado su denuncia, su agresor le interpuso una denuncia por extorsión (País ED, 19 de mayo de 2023), lo que seguramente ha empeorado la situación emocional llevándola a un estado crítico, por lo que es entendible que Danitza al no encontrar amparo en el organismo jurídico y viéndose en situación de desventaja haya decidido dejar de lado su denuncia, hoy en día se encuentra en el extranjero, y es entendible que ella no desee hablar más sobre el tema en cuestión.

¿Qué entendemos por violencia?

Finalmente se consultó a otras nueve exfuncionarias de distintas áreas de la gobernación para saber su opinión sobre estos temas, las preguntas fueron las siguientes:

Pregunta 1: ¿Qué entiendes por violencia de género?

E.1: Cuando las personas se ven forzadas a abandonar sus hogares, corren aún más riesgo de sufrir violencia física, sexual y psicológica, como violaciones, abuso sexual, trata de personas y prostitución forzada.

E.2: Discriminación

E.3: Es un tipo de violencia ya sea física, laboral, sexual o psicológica

E.4: Es el maltrato a grupo de personas sean físicas o psicológicas

E.5: Es un trato psicológico y físico

E.6: El maltrato hacia una persona, las faltas de respeto

E.7: Es el abuso que sufre una persona por su género.

E.8: Es un acto dañino dirigido a una personas o grupo de personas en razón de su género

E.9: El maltrato físico, psicológico, hacia el género opuesto ya sea varón o mujer

Pregunta 2: ¿Qué entiendes por acoso sexual?

E.1: es la intimidación o acoso de naturaleza sexual o violación, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales.

E.2: Manipulación a una persona

E.3: El acoso es una conducta no deseada así el otro género que implica morbo ofendiendo a al otro genero

E.4: Es aprovecharse o abuso sexual a una persona

E.5: por obligación

E.6: cuando hay un hostigamiento que afecte tu dignidad como persona

E.7: Es el daño físico o verbal que atenta contra el honor y la dignidad de las personas

E.8: Comportamiento de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.

E.9: Cuando una persona ya sea varón o mujer, intimida sexualmente a la persona del sexo opuesto

Pregunta 3: ¿Qué entiendes por violencia laboral?

E.1: Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o acoso o violencia psicológica.

E.2: Maltrato psicológico y abuso de autoridad

E.3: Violencia laboral es un abuso de poder que tiene sobre el otro género ya sea física o psicológica

E.4: Maltrato físico o amenaza en el lugar o ambiente de trabajo

E.5: obligaciones a cosas q no te gustan en el trabajo

E.6: cuando hay maltratos dentro del trabajo

E.7: El abuso de poder ante los dependientes.

E.8: La violencia laboral es una forma de abuso de poder ejercido de los cargos superiores hacia cargos inferiores

E.9: Cuando una persona es explotada laboralmente más que sus jornadas

Así también, se construyeron cuadros complementarios en los que las compañeras eligieron las alternativas que resonaban con sus experiencias personales de acoso sexual, violencia de género y violencia laboral,

estos cuadros se encuentran en anexos. En estos cuadros, es evidente que, en lo que respecta a la violencia de género, todas las personas se encontraron con alguna manifestación de violencia de género en su entorno profesional durante su permanencia en el sector público. Concretamente, las transgresiones más frecuentes fueron los casos en los que se denigraron sus contribuciones, se negaron sus puntos de vista y se involucraron en actos de intimidación o amenazas. Del mismo modo, en lo que respecta al acoso sexual, los actos que afectaban predominantemente a las compañeras eran los comentarios, las bromas, las proposiciones o insinuaciones

sexuales y los intentos por establecer una relación sexual o romántica sin su consentimiento. Por último, en cuanto a la violencia relacionada con el espacio laboral, la mayoría coincide en que la forma más recurrente de violencia que sufren es la propagación de rumores y chismes que empañan su reputación como mujeres.

Reflexiones finales

Realizar la investigación sobre este tema en particular supuso un desafío considerable, puesto que es inevitable sentir empatía ante los diversos casos de injusticia, violencia laboral, de género y acoso sexual que se documentan en este informe. El caso de Danitza, en particular, me impresionó profundamente, ya que personifica la angustia y la frustración que experimentan las mujeres que no solo han sufrido a manos de sus agresores, sino también a merced de un sistema que no les ha dejado desamparadas. Al ver las entrevistas realizadas a la madre de Danitza por los medios de comunicación, sentí una profunda sensación de impotencia y angustia, reflexiono el dolor que se debe sentir al saber que tu hija, la persona que con tanto esfuerzo criaste se ve en una situación que le afecta en distintos aspectos de su vida. Puesto que estos actos de violencia tienen un impacto profundo en las víctimas, tanto a nivel psicológico como social, las victimas enfrentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión, que pueden tener consecuencias a largo plazo en su bienestar mental. El trauma psicológico puede afectar su autoestima y confianza en sí mismas, dificultando su participación y desarrollo en el ámbito laboral. Además, estas formas de violencia también tienen un impacto a nivel social, ya que las victimas pueden experimentar aislamiento, estigmatización e incluso dificultades para mantener relaciones personales y familiares saludables, como demostró el caso de Danitza,

Pese a que en Bolivia existe numerosas normativas y leyes para enfrentar la violencia de género, está muy claro que el estado aún tiene mucho trabajo por hacer. El Gobierno Departamental de La Paz es un mero reflejo de las experiencias vividas por las mujeres en las distintas instituciones de índole público y privado. Muchas de estas mujeres han optado por permanecer en silencio ante tales desigualdades, principalmente debido a la falencia y deficiencia del sistema jurídico del estado boliviano. En el caso de Danitza, se han hecho esfuerzos para desestimar esa denuncia para considerarlo un incidente aislado, desacreditado y finalmente olvidado, para que su agresor quede en la impunidad. Sin embargo, cuando reunimos estas narrativas, se hace evidente que la violencia de género, sexual y laboral constituyen un problema sistémico.

Parte de las medidas para prevenir estas formas de violencia podrían incluir la creación de protocolos claros y efectivos que establezcan procedimientos para denunciar y gestionar los casos de violencia de género, laboral y acoso sexual, principalmente garantizando la atención de estos casos brindando mecanismos de apoyo y protección a las víctimas, en el ejemplo de la gobernación se podría crear unidades especializadas que brinden asesoramiento legal y psicológico a las víctimas. Así mismo, la corrupción juega un papel importante en la invisibilización de la violencia. La falta de transparencia, la inferencia de autoridades haciendo uso de su poder, así como la impunidad ante los casos de violencia, pueden dificultar la identificación y denuncia de casos de acoso sexual, violencia de género y laboral hacia las mujeres. La corrupción también puede perpetuar estereotipos de género y favorecer la impunidad de los agresores, lo que contribuye a reproducir un ciclo de violencia y discriminación.

Notas de la ponencia:

1. CODEPEDIS es el Comité Departamental de la Persona con Discapacidad, esta dirección depende de la Secretaría Departamental de Desarrollo Social perteneciente al Gobierno Autónomo Departamental
2. Cabe mencionar que fue una mujer, parte del equipo de despacho del gobernador, que acostumbraba a compartir bebidas alcohólicas con él, quien gravó y reveló los videos del gobernador haciendo uso indebido de los bienes del Estado en fecha 2 de febrero del 2022.
3. SEDEDE es el Servicio Departamental de Deportes esta dirección es descentralizada, pero corresponde a la Secretaría Departamental de Desarrollo Social perteneciente al Gobierno Autónomo Departamental

Bibliografía de la ponencia

González, V. I. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales, Vol. 21 (Nro.4). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347559680002>

Moncayo, B. & Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y Género: barreras de mujeres directivas en la academia. Pensamiento & Gestión. Nro. 39, 142-177. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a09.pdf>

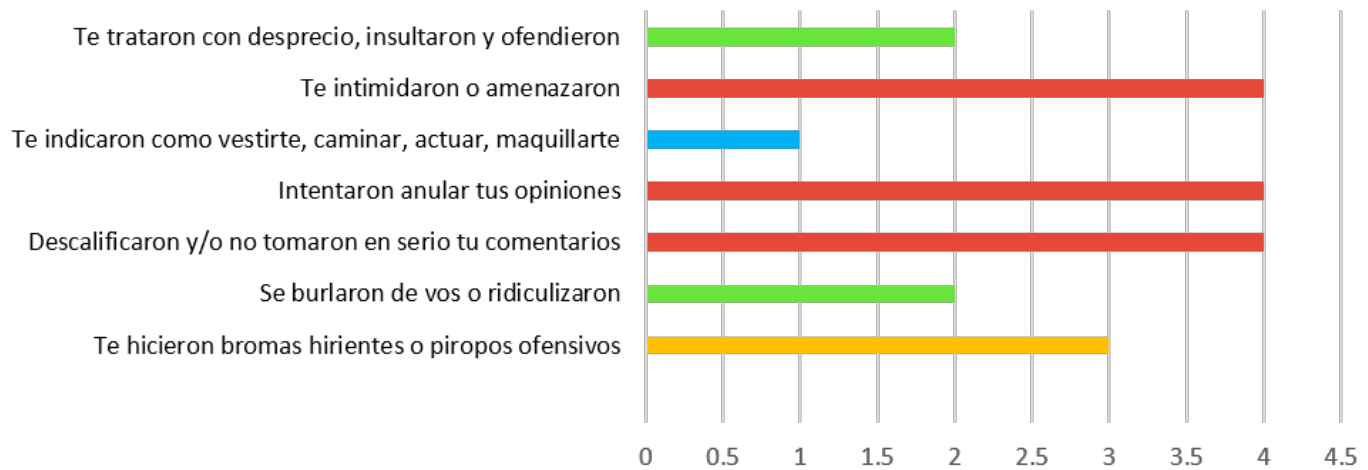
Pérez-Bravo, A. (2012). El cuerpo-objeto y la belleza-sujeto: construcción sociocultural frente al mercado conyugal y profesional. Omnia, vol. 18 (Nro. 3), 66-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73725513008>

Fuentes de la ponencia

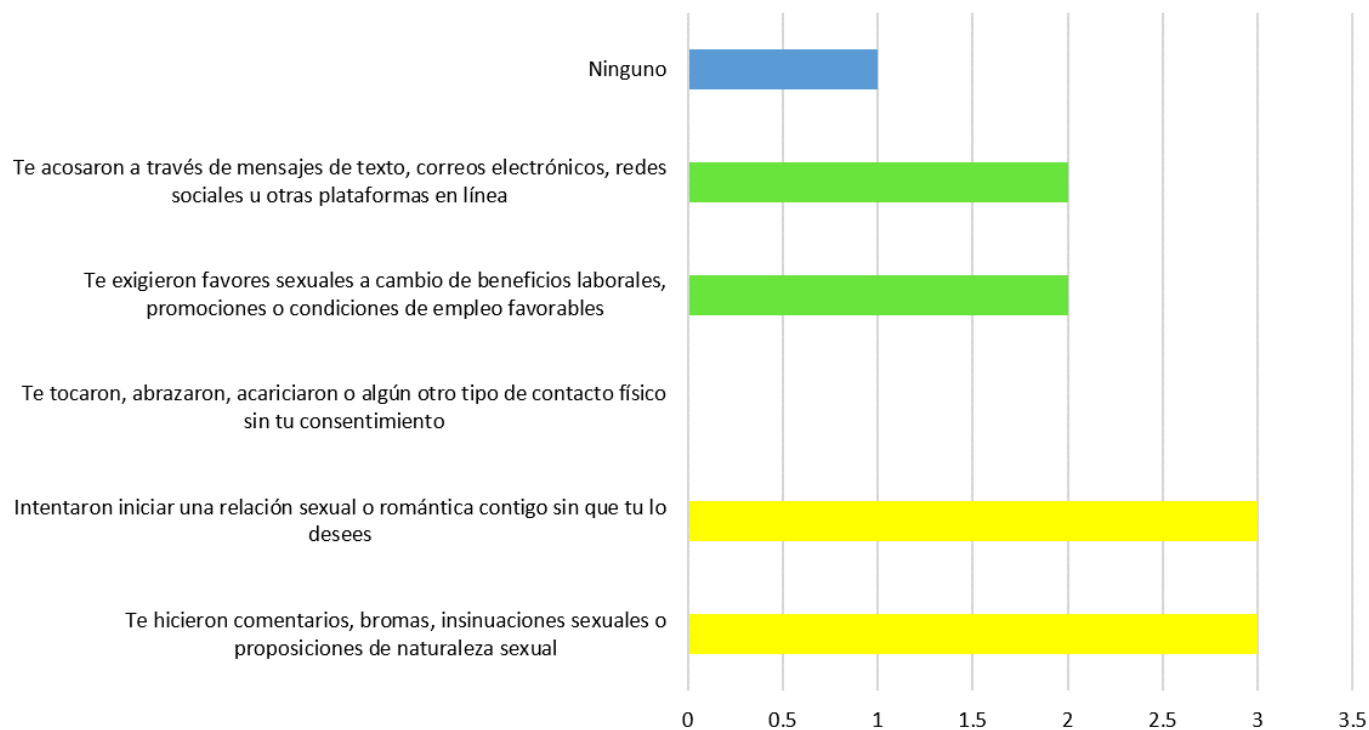
- Aquí En Vivo. (9 de mayo de 2023). *La exfuncionaria de la Gobernación del departamento de La Paz, que denunció al Gobernador Santos Quispe por presunta agresión física y sexual, indicó este Martes que buscan su silencio ante estas denuncias.* [Entrevista]. Facebook. <https://www.facebook.com/watch/?v=237868338959479>
- Aquí En Vivo. (12 de mayo de 2023) *Continúa la polémica tras el caso del Gobernador Santos Quispe después de la entrevista con el vocero oficial de “Jallalla” Jesús Chura. La pelea se trasladó a las redes sociales del programa cuando comenzaron a defender al Gobernador distintos funcionarios públicos.* [Reportaje]. Facebook. <https://www.facebook.com/watch/?v=633058281613841>
- DTV Detrás de la verdad. (18 de mayo de 2023). *Gobernador me golpeaba y me obligaba a tener relaciones en su despacho.* [“él se ríe en mi cara” dice Danitza refiriéndose al gobernador Santos Quispe a quien acusa de haberse aprovechado de ella]; YouTube, recuperado de: <https://youtu.be/79gmHj93ubg?si=idhIPD6iXOssCwcN>
- Gobierno Autónomo Departamental de La Paz. (2024). *Nómina de Autoridades.* Gobierno Autónomo Departamental de La Paz. <https://www.gobernacionlapaz.gob.bo/autoridades/autoridades>
- S.N. (19 de mayo de 2023). *Mujer que acusó al gobernador de La Paz de violación, ahora es denunciada por extorsión.* País ED. Obtenido de. https://eldeber.com.bo/pais/mujer-que-acuso-al-gobernador-de-la-paz-de-violacion-ahora-es-denunciada-por-extorsion_325759
- S.N. (22 de agosto de 2023). *Fiscalía rechaza denuncia de violación contra el Gobernador de La Paz.* Opinión diario de circulación nacional. Obtenido de. <https://www.opinion.com.bo/articulo/pais/fiscalia-decide-rechazar-denuncia-violacion-gobernador-paz/20230822194510918156.html>

Imágenes Adjuntas

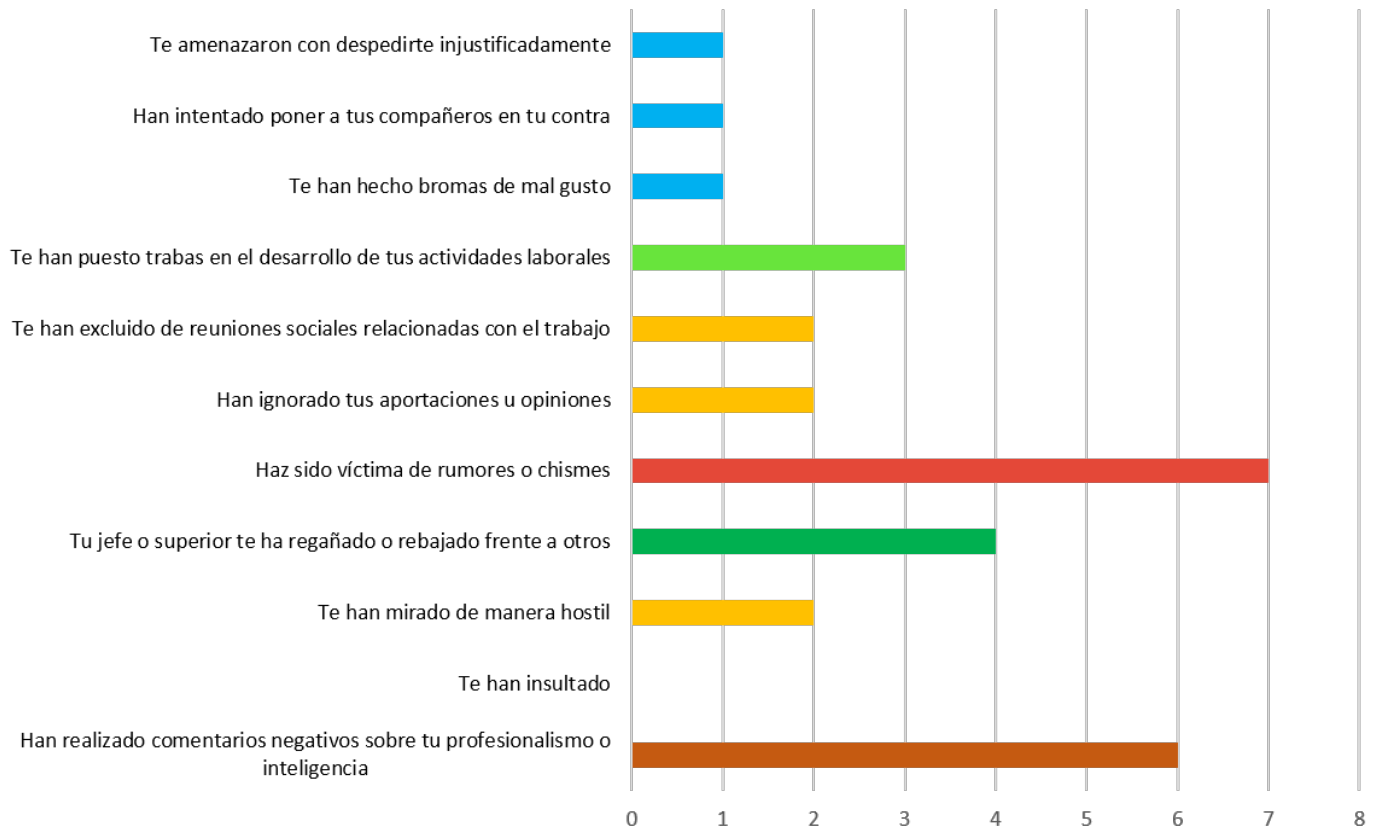
SITUACIONES QUE VIVIERON SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ESPACIO LABORAL



SITUACIONES QUE VIVIERON SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL ESPACIO LABORAL



SITUACIONES QUE VIVIERON SOBRE VIOLENCIA LABORAL



GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE LA PAZ

Nómina de Autoridades

- **Santos Quispe Quispe**
Gobernador del Departamento de La Paz
- **Orlando Callisaya Copana**
Secretario General de la Gobernación de La Paz
- **Ivan Alejandro Chanez Vargas**
Secretario Departamental de Economía y Finanzas
- **Ricardo Mamani Ortega**
Secretario Departamental de Planificación del Desarrollo
- **Demetrio Vilca Ordoñez**
Secretario Departamental de Minería, Metalúrgica e Hidrocarburos
- **Celso Anaya Quispe**
Secretario Departamental de Desarrollo Económico y Transformación Industrial
- **Franz Machaca Ticona**
Secretario Departamental de Infraestructura Productiva y Obras Públicas
- **Zenon Quispe Fernandez**
Secretario Departamental de Desarrollo Social y Comunitario
- **Freddy Cruz Laura**
Secretario Departamental de los Derechos de la Madre Tierra
- **Efrain Quenta Ticona**
Secretario Departamental de Turismo y Culturas
- **Claudio Henry Cussi Chínche**
Secretario Departamental de Asuntos Jurídicos



GOBIERNO AUTÓNOMO
DEPARTAMENTAL DE
LA PAZ



