



**PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR,
PREVENIR Y ATENDER
LA VIOLENCIA DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL 2019**

**PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR,
PREVENIR Y ATENDER
LA VIOLENCIA DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL 2019**

PRÓLOGO

Prólogo

Toda iniciativa que busque el respeto a la dignidad humana, debe ser acogida y aplicada para el logro de una sociedad justa, equitativa y libre de todas las formas de violencia. En nuestros días, la violencia por la que luchamos erradicar se ha convertido en un impedimento para alcanzar la verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral es una entidad que vela por la defensa y protección de los derechos laborales y sociales, promovemos el diálogo social tripartito, asumiendo nuestro compromiso por lograr el Trabajo Decente, contribuyendo a las metas propuestas mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), #5: Igualdad de Género y #8: Crecimiento Económico y Trabajo Decente.

En esa línea de acciones, Panamá ha ratificado importantes instrumentos legales con validación internacional con la finalidad de promover la prevención de la violencia contra las mujeres, por ejemplo: la Ley 82 de 24 de octubre de 2019, “que adopta medidas para la prevención contra la violencia a las mujeres y reforma el Código Penal”; estos representan pasos importantes hacia el reconocimiento en igualdad que tanto le ha costado a la humanidad y que solo podremos lograr con la convicción de que una sociedad en paz vive en el marco del respeto y valora a las personas por su condición de ser humano.

En el artículo No. 29, de la Ley 82, se presentan las obligaciones que competen al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una de las obligaciones es la elaboración de un modelo de procedimiento de quejas contra todo tipo de violencia laboral, que sirva de base para ser adecuado, y utilizado obligatoriamente por las empresas privadas.

Sobre esta base y como compromiso de país, se ha realizado un esfuerzo de colaboración con SUMARSE e importantes actores como el Instituto Nacional de la Mujer, FUNDAMORGAN y la Agencia de Cooperación Española /AECID, como fruto de esa colaboración conjunta se ha obtenido el documento oficial del “Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial”, con este instrumento, ofreceremos una guía para orientar y establecer los procedimientos mínimos para abordar la violencia de género en el entorno laboral y brindamos aportes tangibles para un cambio social con equidad y justicia, que proteja a las personas más vulnerables a ser víctimas de cualquier acoso.

Estamos construyendo una nación de paz y respeto, porque para tener el país que soñamos, ¡Los necesitamos a todos!

Doris Zapata Acevedo, Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

**RAZONES POR LA CUAL,
LAS EMPRESAS DEBEN TENER UN
PROTOCOLO DE ATENCIÓN CONTRA LA
VIOLENCIA DE GÉNERO**

La Violencia de Género, es una violación a los Derechos Humanos que acentúa los estereotipos de género y denigra la dignidad, la libertad y el derecho que tienen las personas a desarrollarse en un ambiente libre de discriminaciones. Cabe señalar, que toda persona sin distinción de sexo, está expuesto a sufrir o cometer violencia de género si no es orientado debidamente desde su niñez mediante el proceso de socialización, donde se adoptan patrones de conducta que refuerzan las relaciones de poder y subordinación, típicos de una sociedad machista, conducta que puede ser modificada.

Esta violencia se ha convertido en un obstáculo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en nuestros países, porque implica relaciones desiguales de poder que manifiestan dominio y control de uno sobre el otro, lo cual produce graves discriminaciones.

En nuestro país, ha sido constante la lucha de las mujeres por ganar un espacio libre de desigualdades y con oportunidades en diferentes esferas sociales, ocupadas tradicionalmente por hombres. Diferencias muy marcadas al momento de querer ingresar al mercado laboral.

Para la mujer se ha tornado una elección, la formación de una familia y su desarrollo profesional, y se enfrenta a los desafíos de su entorno donde encuentra acciones que

trasgreden su necesidad de avanzar y sentirse útil dentro de un sistema que conlleva a las desigualdades principalmente en la remuneración, entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (Convenio No. 100 de la OIT) y crea una brecha salarial, la falta de reconocimiento a la contribución de esta en la familia y en la vida nacional.

La cultura de nuestro país, circunscribe a la mujer como única cuidadora de la familia y el hogar y al hombre como quien debe generar el sustento para el hogar (proveedor). De esta premisa parten las diferencias e inequidades que sostienen a un sistema que violenta los derechos de las trabajadoras y trabajadores, negando las oportunidades que toda persona laboralmente activa debe tener.

Esta situación va más allá de la imposición social de los roles que debe realizar una mujer en un área laboral, los cuales las dejan expuestas al maltrato, no solo en casa, sino también en sus áreas de trabajo. Y se considera que estos roles son “naturales” y normalizando la violencia hacia ellas como algo “natural”, sin darse cuenta, que están inmersas en un círculo de violencia, por ser mujer, aceptando violaciones a sus derechos laborales y acoso sexual y/o laboral, por desconocimiento.

En esta búsqueda por la igualdad de género, que implica la erradicación de toda clase de violencia y acoso, así como igualdad de salario, se han puesto en marcha iniciativas con el fin de permitir el desarrollo de las mujeres a nivel social, laboral, político y económico, sin sesgos de discriminación.

Panamá, ha sido signataria de importantes instrumentos legales internacionales para la prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Igualdad de Género, tales como, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia Contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará 1994). Así mismo el Convenio No. 100 “sobre la igualdad de remuneración” de 1951 y el Convenio No. 111 “sobre la discriminación en el Empleo y la Ocupación” 1958, ambos de la OIT. Al igual que muchas leyes que nos dictaminan la búsqueda de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (Ley 4 de 1999), entre otras, que debemos aplicar para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres que tiene un costo muy elevado para nuestros países.

La violencia basada en género se refiere a cualquier forma de maltrato físico, sexual, psicológico y/o económico contra una persona por razones de su género. Cifras recientes en nuestro país, demuestran que dentro de las “Denuncias registradas contra el orden jurídico familiar y el Estado

Civil (a nivel nacional), la violencia doméstica, encabeza estas cifras, que se traducen en miles de mujeres, niñas y adolescentes maltratadas, lo cual genera un impacto no solo a nivel personal para quienes padecen “violencia de género”, sino que esto también desencadena diversas problemáticas desde el entorno familiar y su impacto trasciende y afecta directamente la economía del país y el entorno laboral.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en su rol fundamental de garante en la protección de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras, busca mitigar de la violencia de género que afecta a más del 50% de la población, porque no solo hablamos de afectación de mujeres, sino de toda la familia. Es así, que en cumplimiento e implementación de la Ley 82 del 24 de octubre de 2013 y la Ley 7 del 14 de febrero de 2018, se elabora el Modelo de “Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en la empresa privada” que representa una herramienta que facilitará la implementación de la Ley 82 que establece la obligación de las empresas e instituciones públicas de elaborar procedimientos para prevenir la violencia de género o prácticas de hostigamiento, acoso sexual, moral, racismo y sexismo.

En este sentido, la Ley 82 de 2013 establece en su artículo 67, lo siguiente:

“Las empresas privadas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras, previsto en esta Ley, basado en un modelo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral”.

Por su parte, el artículo 6 de la Ley 7 de 2018, establece:

“Que todo empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo.

En atención a lo anterior, se deberán tomar las medidas que sean necesarias y convenientes, incluyendo las siguientes:

1. Poner en práctica programas de asesoramiento, orientación y publicidad sobre la prohibición de las conductas previstas en esta Ley.
2. Establecer, por medio de reglamento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de dichas conductas. Este reglamento deberá establecer políticas internas adecuadas a lo establecido en esta Ley, proveer confidencialidad al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta. Dicho procedimiento no podrá excederse de un plazo de tres meses para instaurarse, contado a partir de la vigencia de esta Ley.

En consecuencia y en cumplimiento de estas disposiciones se ha construido el presente Protocolo, a través de un proceso colaborativo entre empresas privadas, instituciones públicas y Organizaciones No Gubernamentales, con la finalidad de establecer una guía orientativa y un procedimiento para la identificación, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito laboral dentro de las empresas, de modo que cuenten con un mecanismo claro que les permita:

- Cumplir con las leyes panameñas
- Fortalecer sus políticas basadas en “tolerancia 0 frente a la violencia de género”
- Construcción/mejora de la cultura organizacional con perspectiva de género.

**PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR,
PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA DE
GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL**

Esta publicación ha sido desarrollada por Sumarse Red de Pacto Global en Panamá y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral con el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Agradecemos especialmente por su constante acompañamiento y apoyo a:

- Fundamorgan

- Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)

- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel)

Equipo Técnico consultor

Nelva Araúz Reyes

Equipo técnico por Sumarse

Krystel Zapata, Coordinadora de la Dirección Social

Markova Concepción, Directora de Desarrollo Social (2014-2019)

Verónica Muela, Gerente de Proyectos Sociales

Vielka Montes, Gerente de Proyectos Sociales

Equipo técnico por Fundamorgan

Marina Pérez, Subdirectora Ejecutiva

Equipo técnico por Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)

Miguel Ardines, Técnico de la Oficina de Cooperación Internacional

Equipo técnico por Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

Yelitza González, Directora de la Oficina de Género

Astreny Artunduaga, Trabajadora Social de la Oficina de Género y Trabajo

Marisabel Oses, Socióloga de la Oficina de Género y Trabajo

Manuel Jiménez, Jefe de la Oficina de Desarrollo Institucional

Equipo técnico por Defensoría del Pueblo

Jennifer Delgado Ureña, Directora de Protección de los Derechos de las Mujeres

Sumarse

©Sumarse, 2019

Autor: Sumarse/Mitradel

Diseño y maquetación: Dirección de Comunicación - Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Edición: noviembre 2019, Panamá



CONTENIDO

I.	Aspectos Generales.....	25
a.	Antecedentes.....	25
b.	Objetivo del protocolo	29
c.	BaseLegal.....	29
c.1	A nivel internacional.....	30
c.2	Consensos, Acuerdos y Políticas Internacionales.....	31
c.3	A nivel nacional.....	32
d.	Ámbito de aplicación.....	34
e.	Tiempo de aplicación.....	34
II.	Medidas para identificar, atender y prevenir la	
	violencia de género en la empresa.....	34
a.	Medidas para identificar la violencia de género en la	
	empresa.....	34
a.1	Panorama general para identificar casos de violencia de	
	género.....	34
a.2	Signos sicológicos que presentan víctimas de violencia de	
	género.....	36
a.3	Signos fisicos que pueden presentar víctimas de violencia	
	de género.....	37
a.4	Signos laborales que pueden presentar víctimas de	
	violencia de género.....	38
b.	Medidas para prevenir la violencia de género en la	
	empresa.....	38
b.1	Programa de prevención sobre la violencia de género en la	
	empresa.....	39
b.1.1	Integrar la prevención de la violencia de género a los	
	principios de las empresas.....	39
b.1.2	Programa para prevenir la violencia de género.....	39
b.1.3	Acciones de difusión, comunicación e información de	
	la violencia de género.....	40
b.1.4	Acciones de formación y sensibilización.....	42
b.2	Comité para prevenir la violencia de género en la empresa	
		43

b.2.1 Perfil de las personas que formen parte del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa.....	43
b.2.3 Selección de los integrantes del Comité.....	44
b.2.4 Duración del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa.....	44
b.2.5 Principales funciones del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa.....	45
c. Medidas para atender la violencia de género en la empresa.....	45
c.1 Principios del procedimiento para atender la violencia de género de la empresa.....	45
c.2 ¿Quiénes pueden presentar la denuncia?.....	47
c.3 ¿Contra quiénes se puede interponer denuncia?.....	47
c.4 Canales para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa.....	47
c.5 Estadísticas y recolección de información sobre los casos de violencia de género que se conozcan en la empresa.....	48
III. Procedimiento	49
a. Procedimiento para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa.....	49
b. Revisión y fiscalización del cumplimiento del protocolo.....	51
c. Principales oficinas de apoyo.....	52
IV. Glosario.....	53
V. Bibliografía.....	63
VI. Anexos	65
Anexo No. 1 Formulario de Denuncia de Violencia de Género en las Empresas.....	65
Anexo No. 2 Acuerdo de Confidencialidad.....	69
Conclusiones.....	71

APSECTOS GENERALES

I. Aspectos Generales

a. Antecedentes

La violencia de género es un problema que afecta el desarrollo y la convivencia de la vida en sociedad. En Panamá, la violencia de género, expresada a través de las actitudes sexistas y discriminatorias, que conllevan la comisión de hechos como la violencia doméstica, la violencia sexual, el acoso sexual, laboral y el hostigamiento cometido en espacios laborales, reflejan que son las mujeres las principales víctimas de estos delitos.

Esta afirmación se confirma cuando se analizan las estadísticas. Así, conforme a la Organización de las Naciones Unidas, una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia o va sufrir violencia en algún momento de su vida.

En Panamá, según cifras del Ministerio Público, la violencia doméstica es un delito en el cual el 80% de las víctimas son mujeres y tiene diez años de estar entre los primeros delitos que se cometen en el país. Respecto de los delitos sexuales, el 90% de las víctimas son mujeres y concretamente los delitos de acoso sexual presentados ante las fiscalías del país, el 100% de las víctimas son mujeres (Ministerio Público de la República de Panamá, 2019).

En el espacio de trabajo no solo en ocasiones se dan este tipo de delitos, sino que también quienes son víctimas de la violencia de género, presentan situaciones particulares por vivir la violencia en otros espacios, que pueden afectar su rendimiento. Y en muchas ocasiones, son las personas con las que se convive laboralmente las primeras en conocer lo que pasa con una víctima de violencia de género. Sin embargo, en esos casos, los compañeros y las compañeras de trabajo, así como quienes lideran los espacios laborales muchas veces no

tienen la información adecuada para orientar y acompañar a quienes sufren violencia.

Por ello, para identificar, atender y prevenir la violencia de género desde la sociedad civil se impulsaron iniciativas legislativas con el ánimo de involucrar a todos los actores sociales para hacer frente a esta problemática, nacional y mundial.

Esas iniciativas se materializaron en varias leyes, expresando en dos de ellas la obligación para las empresas de crear protocolos que permitan actuar para identificar, atender y prevenir la violencia de género en el ámbito empresarial. Estas normas son las siguientes:

La Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer en su artículo 67 expresa que las empresas privadas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras.

Por su parte, la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir, y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones, en su artículo 6 expresa la obligación de todo empleador/toda empleadora de establecer un procedimiento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo para permitir las denuncias de actos de discriminación y con un establecimiento de sanciones.

Ambas normativas son complementarias, y si bien la Ley 82 de 2013, sería la norma especial, es la Ley 7 de 2018, la que incluso prevé un tiempo de atención de la investigación de los actos discriminatorios. Así, en su artículo 12 se indica que el procedimiento para resolver los casos de hostigamiento,

acoso sexual o moral, racismo, será expedito, efectivo y confidencial y que en ningún caso podrá exceder de los tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia. En el artículo 13 se señala que una vez terminada la investigación a lo interno de la empresa o en el caso de que la sanción no se cumpla por motivos no imputables a la persona ofendida se podrá presentar demanda por despido directo ante la instancia correspondiente. Además, el artículo 14 de la Ley obliga también a las empresas a emitir un informe escrito de su investigación, con los pormenores de esta y con las pruebas aportadas. La ausencia de este informe generará la posibilidad de sancionar a la empresa con multas que van desde los quinientos hasta los mil dólares y los superiores jerárquicos, además, incurrirían en el delito de infracción de los deberes de los servidores públicos, como lo dispone el artículo 8 de la Ley.

Estas normativas van en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que Panamá ha adoptado incluso como parte de la agenda país 2030, fundamentalmente, con el objetivo No. 5 que tiene que ver con la igualdad de género, mediante la cual, una de sus metas es eliminar la violencia y la discriminación basada en el género, como medio para alcanzar el desarrollo sostenible.

En virtud de lo anterior, con la finalidad de orientar a las empresas se crea este protocolo para dar cumplimiento a los mandatos legales y generar un procedimiento claro y unificado para atender este tipo de situaciones de violencia en el ámbito empresarial.

b. Objetivo del protocolo

Establecer una guía orientativa y un procedimiento para la identificación, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito empresarial.

c. Base Legal

El Estado panameño tiene casi 40 años adoptando normativas que permitan lograr alcanzar la equidad de género en el país, atendiendo, previniendo y sancionando situaciones de discriminación y/o de violencia en contra de las mujeres. En este proceso, cada vez más se han involucrado a más actores, porque al ser el fenómeno de la violencia de género, de carácter multifactorial, es responsabilidad tanto del Estado, como de las organizaciones privadas y de los ciudadanos y ciudadanas unir esfuerzos para combatirlo y erradicarlo. A continuación, se esbozan las principales normas internacionales y nacionales que son aplicables como base y fundamento del protocolo para identificar, prevenir y atender violencia de género en el ámbito empresarial, indicando su número, su objetivo y en casos específicos, la normativa que permite su aplicación para este Protocolo:

c.1 A nivel internacional

Norma	Objetivo (s)	Gaceta Oficial
Ley 4 de 22 de mayo de 1981 por la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	Eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, obligando a los Estados a reformar las leyes con tal fin y discutir sobre la discriminación en el mundo.	G.O. 19331
Ley 12 de 20 de abril de 1995, que aprueba la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Para	Prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos.	G.O. 22768
Ley 17 de marzo de 2001, que aprueba el Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	Establecer los mecanismos de denuncia e investigación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	G.O. 24272

c.2 Consensos, Acuerdos y Políticas Internacionales

Este tipo de documentos no tienen un carácter obligante – legalmente – para los Estados, pero son referentes de Consensos o Acuerdos a los que dichos Estados han llegado en el plano internacional, sobre temas de género y de prevención de la violencia hacia la mujer, que valen la pena conocer. Tres de dichas iniciativas, se pueden mencionar a continuación:

Documento	Año	Objetivo (s)
Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG)	2013	Guiar la acción pública, entre los países de la región centroamericana y República Dominicana en función a la mujer, basada en las siguientes estrategias: Empoderamiento, gestión del conocimiento, fortalecimiento institucional, gestión basada en resultados, vínculos y alianzas estratégicas, transversalización de la perspectiva de género y participación de la mujer.
Consensos de Santo Domingo	2013	(Entre otros...) Instar a los Estados a promover y proteger Derechos Fundamentales de las mujeres, como el del trabajo decente, el pleno ejercicio de los derechos sexuales, a participar políticamente y a vivir sin discriminación y sin violencia.
Consensos de Montevideo sobre población y desarrollo	2014	(Entre otros...) Aplicar un enfoque de derechos humanos con perspectiva de género e intercultural en el tratamiento de los asuntos de población y desarrollo, e incrementar los esfuerzos tendientes a su reconocimiento, promoción y protección, con el fin de eliminar las desigualdades y fomentar la inclusión social.

c.3 A nivel nacionall

Norma	Objetivo (s)	Gaceta Oficial
Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.	Desarrollar la política pública antidiscriminatoria de género, por parte del Estado. En el artículo 11 establece que se deben promover situaciones que faciliten el acceso igualitario a las mujeres al empleo, así como que se deben estudiar y prevenir situaciones de hostigamiento o acoso sexual en el empleo, entre otras.	G. O. 23729
Ley 38 del 10 de julio de 2001, sobre Violencia Doméstica y Maltrato al Niño, Niña y Adolescente.	Proteger de las diversas manifestaciones de violencia doméstica y el maltrato al niño, niña y adolescente.	G.O. 24350
Ley 14 de 18 de mayo de 2007.	Adoptar el Código Penal de la República de Panamá.	G.O. 25796
Ley 71 de 23 de diciembre de 2008, que crea el Instituto Nacional de la Mujer.	Crear el Instituto Nacional de la Mujer, como entidad pública descentralizada, rectora en temas vinculados a la igualdad de oportunidades de las mujeres.	G.O. 26193
Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que tipifica el femicidio y sanciona los hechos de violencia contra la mujer.	Garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia en un contexto de relaciones desiguales de poder, así como prevenir y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado.	G.O. 27403

	Establece en sus artículos 66 y 67, lo siguiente: Artículo 66. Las empresas privadas están obligadas, como parte de su responsabilidad social empresarial, a facilitar a sus colaboradoras que enfrenten situaciones de violencia contra la mujer el tiempo necesario para los trámites que garanticen su atención integral. Artículo 67. Las empresas privadas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras, previsto en esta Ley, basado en un modelo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.	
Ley 56 de 11 de julio de 2017	Que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas del Estado y de Intermediarios Financieros.	GO 28328
Ley 7 de 14 de febrero de 2018	Tiene como objetivo prohibir y establecer responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas públicas para prevenir estos actos conforme a las convenciones de Derechos Humanos Ratificados por Panamá. Además, establece en el artículo 6 la obligación de todo empleador/toda empleadora de establecer un procedimiento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo para permitir las denuncias de actos de discriminación y con un establecimiento de sanciones.	GO 28465 -A

d. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este protocolo incluye a los colaboradores y a las colaboradoras de todos los niveles jerárquicos de las empresas, que hayan adoptado este protocolo, y se hace extensivo a las/los clientes, proveedores/ proveedoras, y demás personas con las que las empresas, mantengan relaciones comerciales.

Este protocolo se adaptará a cada empresa, dependiendo de su tamaño y de su estructura organizacional, y de requerirlo, podrá disponer de apoyo por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de la Oficina de Género.

Asimismo, en el caso de las empresas que tengan más de una sucursal, se entiende su adopción, a través de la firma de su representante, para todas las sucursales.

e. Tiempo de aplicación

Una vez las empresas hayan adoptado este protocolo, tendrán un término de seis meses, para organizarse y adecuar las medidas correspondientes con la finalidad de aplicar el protocolo.

II. Medidas para identificar, prevenir y atender la violencia de género en la empresa.

a. Medidas para identificar la violencia de género en la empresa.

a.1 Panorama general para identificar casos de violencia de género.

A partir de una investigación realizada en cinco países¹ se constató que la mayoría de las trabajadoras que han sido víctimas de violencia de género no se sienten cómodas o no tienen oportunidad de revelar su situación a sus jefas, jefes, compañeras o compañeros, debido al temor a posibles consecuencias negativas para su trabajo y su carrera en caso de revelar su experiencia. Aun cuando esta decisión debe ser respetada, puede ser muy útil que la empleadora/ empleador y las trabajadoras/ trabajadores sean capaces de identificar el problema, con el fin de facilitar a las mujeres víctimas orientación sobre servicios de apoyo y una asistencia eficaz. (Companies against gender violence CARVE).

Conforme al mismo estudio, se pudo evidenciar que la detección en el lugar de trabajo de víctimas de violencia contra las mujeres es difícil y que, en la mayoría de los casos, la localización no estuvo enmarcada en un proceso formalizado y, por lo general, los empleadores y empleadoras tienen un abordaje informal e individualizado, teniendo una base que les apoye para poder realizar esa identificación.

Es por esta razón que se establecen algunos de los signos que se pueden observar, en las actitudes que mujeres que han sufrido o sufren violencia de género en el espacio laboral o fuera de este presentan, con la finalidad de coadyuvar en la identificación y atención de este problema.

Es importante señalar, que cuando la violencia de género deviene del hogar, y tiene consecuencias en el trabajo, hay que generar mucha empatía con las víctimas y una

¹ La Guía reúne las opiniones de las empresas que han respaldado a las mujeres que han padecido violencia, junto a consejos concretos que pueden inferirse de estas buenas prácticas. También facilita información acerca de las políticas e iniciativas que abordan la violencia de género, el coste económico y su impacto en los centros de trabajo. La guía se basa, por un lado, en los conocimientos obtenidos a partir de los estudios de caso y las entrevistas realizadas a más de 150 empresas y organizaciones en cinco países y, por otro, en la revisión bibliográfica relativa a la legislación y las políticas sobre violencia de género en Bélgica, Bulgaria, Francia, España y Grecia.

comprensión de este fenómeno, es decir, más allá del mandato legal establecido de comprender la situación de las mujeres, orientarlas en el proceso de denuncia y toma de acciones, y cederles los espacios pertinentes para que puedan participar en el proceso judicial, las mujeres viven situaciones que afectan su sistema de creencias, sentimientos, temas de carácter familiar con sus hijas e hijos, entre otros factores que generan que se vean inmersas en el ciclo de la violencia de género, cayendo como víctima de esta situación, varias veces, hasta que logre romper el ciclo. Por lo que, la empatía manejada en estos casos es acompañar a la víctima en la orientación sin crítica ni reproche y en proporcionarle una escucha y compañía que le genere un nivel de seguridad hasta que el ciclo de violencia pueda acabar.

Los signos abajo enlistados no son únicos ni excluyen a otros no enunciados. Los mismos se han establecido en este protocolo a manera de guía y como resultado de una investigación y recopilación de datos de experiencias similares en otros países y de información establecida en revistas científicas por especialistas de la salud, trabajadores y trabajadoras sociales.

Es importante señalar que estos signos pueden manifestarse como novedosos en el comportamiento de la víctima, que pueden ir expresándose de forma repentina o paulatina y usualmente, son manifestaciones reiteradas en el tiempo.

a.2 Signos psicológicos que presentan víctimas de violencia de género

Algunos de los signos a nivel psicológico son:

- Aislamiento o retraimiento respecto de las relaciones interpersonales con sus compañeros y compañeras de trabajo.

- Indiferencia o falta de motivación en el trabajo por actividades laborales o de otro tipo de iniciativas que se generen en el trabajo.
- Baja tolerancia a decisiones adoptadas de manera democrática.
- Falta de atención y de concentración.
- Desvalorización de su propia persona cuando se expresa con otras personas o manifestación de baja autoestima.
- Expresión de tristeza o depresión.
- Irritabilidad y sobresaltos exagerados.
- Síndrome de la mujer maltratada, similar al síndrome de Estocolmo en el cual la mujer asume el rol de quien la maltrata, sobre todo cuando tiene algún cargo de poder. En esos casos la mujer se asume con la imagen de la persona que la maltrata y actúa agresivamente.

a.3 Signos físicos que pueden presentar víctimas de violencia de género

Entre los signos que pueden ser visibles en las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, porque dejan alguna huella en la piel, son los siguientes:

- Golpes, rasguños, heridas u otras marcas de lesiones en el cuerpo.
- Aspecto físico demacrado

- Manifestación constante de dolores de cabeza, fatiga, cansancio.
- Explicaciones incoherentes frente a estos signos físicos.
- Uso de lentes oscuros, grandes bufandas o chalecos para cubrir los golpes.
- Enfermedades recurrentes.

a.4 Signos laborales que pueden presentar víctimas de violencia de género

A nivel laboral también se presentan algunas señales que pueden ser llamados de atención frente a la violencia de género. Tales signos son:

- Pérdida de interés o desmotivación por el interés al trabajo
- Baja productividad e incumplimiento constante de las asignaciones
- Tardanzas y ausentismo constante
- Estrés manifestado en el trabajo o estrés laboral
- Insatisfacción con el trabajo
- Expresiones de sueño recurrente.

b. Medidas para prevenir la violencia de género en la empresa

Las empresas deben adoptar medidas que tiendan a evitar la violencia de género. En ese sentido, las esferas de acción en materia de prevención de este protocolo se direccionan en

tres aspectos: difusión, formación y programas específicos de prevención de la violencia de género.

b.1 Programa de prevención sobre la violencia de género en la empresa.

b.1.1 Integrar la prevención de la violencia de género a los principios de las empresas

Toda empresa que ha adoptado este protocolo tendrá la responsabilidad, a través de su más alta dirección, de crear una declaración de principios en la que se establezca que todas las colaboradoras y los colaboradores tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el hostigamiento, acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, la discriminación o exclusión por embarazo o maternidad ni ningún tipo de violencia de género en la empresa. Estableciendo la obligación a la dirección, mandos intermedios y a toda persona que colabore directa o indirectamente con la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y atender de forma enérgica este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución. Esta declaración de principios será difundida a través de todos los canales de comunicación de la empresa y deberá ser implementada en un máximo de tres meses de haber suscrito este protocolo.

b.1.2 Programa para prevenir la violencia de género.

Para cumplir con los objetivos de este protocolo, las empresas crearán un programa con la finalidad específica de prevenir la violencia de género.

Este programa tiene la responsabilidad de crear un comité en materia de prevención de la violencia de género, con los siguientes objetivos:

- Seleccionar y capacitar a un grupo de colaboradoras y colaboradores en prevención de la violencia de género, con especialistas en el tema, de manera que sean agentes multiplicadores a lo interno de las empresas.
- Estar vigilantes de las situaciones de violencia de género que se presenten en la empresa y darle el curso correspondiente conforme a este protocolo.
- Crear un programa de difusión, comunicación e información de prevención de la violencia de género, ejecutarlo y darle seguimiento.
- Lograr que la empresa asuma las acciones necesarias en materia de género.

b.1.3 Acciones de difusión, comunicación e información de la violencia de género

Para que la prevención de la violencia de género sea realmente asumida como una política de la empresa es preciso que haya una cultura corporativa de cero tolerancias hacia la violencia de género desde los niveles jerárquicos mas altos.

En ese sentido, las empresas, a través de este protocolo se comprometen a mantener campañas permanentes de prevención de la violencia de género en sus empresas y para ello, tomaran las siguientes acciones:

Tener en su intranet, página web, murales, pantallas y demás canales de comunicación, un espacio llamado Empresa con Tolerancia 0 hacia la Violencia de Género, a través del cual

consten los siguientes insumos:

- Los principios de parte de la más alta dirección de la empresa sobre cero tolerancias a la violencia de género.
- El presente protocolo para identificar, atender y prevenir la violencia de género en el ámbito empresarial de forma íntegra.
- Infografías o información de manera clara sobre las autoridades en la empresa a las cuales acudir en caso de sufrir violencia de género.
- Infografías o información clara con el procedimiento para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa.
- Infografías o información clara sobre las sanciones en caso de cometer actos de violencia de género en la empresa.
- Infografías o información clara sobre las autoridades estatales a las cuales acudir en la esfera administrativa y penal en caso de vivir situación de violencia de género.
- La Ley 82 de 24 de octubre de 2019, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.
- La Ley 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir, y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.
- Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.

- Realizar campañas con cierta periodicidad de difusión del contenido de las normas que protegen la igualdad de oportunidades de las mujeres, previenen y atienden la violencia de género.

- Insertar dentro de sus discursos empresariales dirigidos al público interno y externo de la empresa, el que se forma parte de una organización con cero tolerancias a la violencia de género.

b.1.4 Acciones de formación y sensibilización

En aras de sensibilizar de mejor forma al personal de la empresa, el Comité de Prevención de la Violencia de Género tendrá la responsabilidad de generar espacios de sensibilización y formación a toda la empresa e incluso a la comunidad, de forma programada y con regularidad, entre otras, de las siguientes formas:

- En el taller de inducción de los colaboradores/colaboradoras a la empresa dar a conocer el contenido de este protocolo.

- Talleres de sensibilización y formación en materia de prevención de la violencia de género, programadas de forma bimestral durante todo el año.

- Cine debates, concursos entre departamentos, ferias, entre otras actividades que fomenten una vida libre de violencia de género, de forma periódica.

- Conferencias de género, violencia de género, masculinidad, discusiones sobre las leyes que regulan esta materia, entre otros temas vinculados.

- Campañas, el 25 de noviembre, que es el Día Internacional de la No Violencia Contra Las Mujeres.

- Explicación del formulario de denuncia de violencia de género en la empresa y colación de este en los canales de comunicación (Anexo a este protocolo).

b.2 Comité para prevenir la violencia de género en la empresa

En cumplimiento del protocolo, se creará un Comité para prevenir la violencia de género en la empresa con la finalidad de brindar seguimiento al cumplimiento de este protocolo y pueda visibilizarse, de forma organizada, los canales de apoyo a las personas víctimas de violencia de género.

b.2.1 Perfil de las personas que formen parte del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa

Las personas que formen parte del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa deberán poseer mínimamente el siguiente perfil:

- Tener un año trabajando en la empresa.

- Contar con un expediente en el cual no haya constancia de quejas respecto de acoso laboral, hostigamiento o violencia de ningún tipo.

- Haber mostrado responsabilidad, honestidad, sentido de compromiso y compañerismo entre sus compañeras y compañeros de trabajo.

- Haber mantenido una actitud discreta y confiable y respetuosa en la empresa.

- Que mínimamente haya una persona del departamento de legal y otra de recursos humanos, en los casos de las empresas en donde existan estos departamentos.

- Que tengan conocimiento y/o formación en prevención de la violencia de género comprobable.

b.2.3 Selección de los integrantes del Comité

El departamento de Recursos Humanos, Capital Humano, Desarrollo Organizacional o similares, dependiendo de la unidad o departamento que establezca la empresa:

- Lanzará una convocatoria para que los distintos departamentos de la empresa postulen a personas que cumplan con el perfil.

- Establecerá un puntaje, respecto de las características establecidas en el perfil, de manera que se seleccione, con base en este, una persona por departamento.

- Dará a conocer los resultados de la selección en los canales de comunicación de la empresa.

b.2.4 Duración del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa

El Comité para prevenir la violencia de género en la empresa tendrá una duración indefinida, con la finalidad de que el mismo pueda ir creciendo y especializándose, sin embargo, de entre sus miembros seleccionará a una persona que lo liderará, por un año renovable por un período igual, como mínimo. La selección de la persona que lo liderará será por votación de la mayoría de los miembros del Comité.

b.2.5 Principales funciones del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa

- Dar seguimiento al cumplimiento de este protocolo.
- Velar porque se lleve una agenda programada de todas las medidas de prevención de la violencia de género y velar por su cumplimiento.
- Contar con un plan de apoyo y acompañamiento para las víctimas de violencia de género en la empresa, de manera que puedan ofrecerle soporte tanto interno como externo con los contactos necesarios de instituciones que puedan asesorarle, acompañarle y ayudarle en temas sicosociales.
- Rendir un informe trimestral del avance de las actividades del Comité.

c. Medidas para atender la violencia de género en la empresa

c.1 Principios del procedimiento para atender la violencia de género de la empresa.

Las empresas que adopten este protocolo deben velar porque el procedimiento de investigación pueda ser realizado de forma ética, y para ello se deben respetar los siguientes principios:

- Confidencialidad

El proceso de investigación de las quejas o denuncias de violencia de género se realizará de manera estrictamente confidencial, por tanto, queda completamente prohibido que quienes conozcan este tipo de denuncias, por cualquiera de

los canales que establece este protocolo, puedan revelar los nombres de las personas involucradas, así como cualquier información relativa a la queja.

Quien violente este principio tendrá que ser amonestado de forma disciplinaria, conforme lo establece el Reglamento Interno y no podrá continuar en el Comité para prevenir la violencia de género en la empresa.

- Celeridad

La investigación de las quejas o denuncias de violencia de género en la empresa, deberán tramitarse en el término máximo de tres meses, conforme lo dispone la Ley 7 de 2018.

- Imparcialidad

La investigación y las decisiones que se adopten en torno a las quejas o denuncias de violencia de género, tendrán que ser realizadas de forma imparcial, de manera tal que ninguna de las partes pueda, al momento de investigar o decidir, tomar partido entre las personas involucradas o mencionados en la queja o denuncia.

Si quienes tengan que realizar la investigación o decidir sobre las quejas o denuncias tienen algún vínculo de parentesco o de amistad con la persona denunciante o denunciada deberá ponerlo en comunicación y abstenerse de participar en el procedimiento.

- No revictimización

Es decir, no someter a la víctima a contar la historia más de dos veces, para que reviva lo que le ha ocurrido.

c.2 ¿Quiénes pueden presentar la denuncia?

Puede presentar denuncia o queja de violencia de género en la empresa toda persona que colabore de manera directa o indirecta con la empresa y que haya sufrido acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, violencia o cualquier otro acto discriminatorio o sexista en el entorno laboral. En este sentido, pueden interponer denuncia, los colaboradores, proveedores, clientes, contratistas o familiares de estos que hayan sido víctimas de violencia de género o estén en conocimiento de tales hechos.

c.3 ¿Contra quiénes se puede interponer denuncia?

Se puede interponer denuncia o queja de violencia de género en la empresa contra toda persona que colabore de manera directa o indirecta con la empresa y que realice acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, violencia o cualquier otro acto discriminatorio o sexista en el entorno laboral, sin importar el nivel jerárquico. En este sentido, se puede interponer denuncia, contra los colaboradores, proveedores, clientes, contratistas o familiares de estos que realice cualquiera de las conductas contempladas en este protocolo.

c.4 Canales para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa

Las empresas tendrán la obligación de establecer canales para presentar quejas o denuncias de violencia de género, garantizando los principios del procedimiento establecidos en este protocolo y respetando siempre la dignidad de las personas, cumpliendo con al menos uno de los siguientes canales:

- Una línea de teléfono o un correo electrónico, a través de la cual la persona afectada o víctima de violencia de género en la empresa pueda interponer su denuncia o queja.

- Buzón físico para presentar las denuncias.

- Directamente a través de los departamentos de Recursos Humanos, Capital Humano, Desarrollo Organizacional o similares, dependiendo de la unidad o departamento que establezca la empresa.

- Cualquiera de las personas que forman parte del Comité para prevenir la violencia de género en la empresa, quien orientará a la víctima para que acuda a la unidad o departamento correspondiente.

c.5 Estadísticas y recolección de información sobre los casos de violencia de género que se conozcan en la empresa

De todo expediente que se abra de violencia de género en la empresa, el departamento de recursos humanos, capital humano, desarrollo organizacional o similares, dependiendo del nombre que cada empresa le otorgue, deberá crear una base de datos expresando, mínimamente, los siguientes datos:

- Fecha de la denuncia

- Número de expediente

- Edad, sexo de las partes

- Resumen del motivo de la denuncia

- Tiempo de respuesta en la investigación

- Resumen de la conclusión del caso

- En caso de existir sanción, la que se adoptó para resolver el caso

III. Procedimiento

a. Procedimiento para presentar quejas o denuncias de violencia de género en la empresa

Toda persona que sienta que ha sufrido violencia de género en el ámbito empresarial podrá interponer denuncia a través de los canales que establece este protocolo, siguiendo los siguientes pasos:

1. Si la queja se realiza personalmente, se debe llenar el formulario de denuncia de violencia de género y entregarlo al departamento de recursos humanos, capital humano, desarrollo organizacional o similares, dependiendo del nombre que cada empresa le otorgue, en un plazo máximo de un día hábil/laboral.

2. Quien recibió la denuncia debe quedarse con una copia de esta, archivarlo en un expediente, con la firma y fecha de recibido de parte del departamento que lo recibe.

3. Una vez recibida la denuncia se tendrá un tiempo de tres (3) meses para realizar la investigación, siguiendo los principios establecidos en este protocolo.

Durante este proceso de investigación se debe corroborar lo que la víctima ha afirmado en el formulario de denuncias, mediante pruebas testimoniales o documentales que permitan corroborar los hechos (Documentos, fotografías, textos de correos, WhatsApp, videos u otros).

4. Terminada esta fase se realizará un informe de conclusiones con los hallazgos encontrados en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles/laborables.

5. Si la persona denunciada ha resultado responsable, se seguirán las siguientes sanciones:

Tipo de falta	Descripción de la falta	Primera vez	Reincidencia
Leve	Las formas de violencia de género se dan de forma verbal mediante chistes sexistas o misóginos, ofensas verbales de cualquier tipo u hostigamiento mediante cualquier forma de comunicación, comprende, pero no se limita a: la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación basada en el género.	Amonestación escrita con copia al expediente Charla de prevención de violencia de género	1º Suspensión de tres días de trabajo 2º Suspensión de cinco días de trabajo 3º Despido, mediante la aplicación del artículo 213 #15 del Código de Trabajo.
Grave	Las formas de violencia de género consisten en ofrecimientos de mejora a una colaboradora o colaborador, a cambio de favores sexuales o de otra índole; a través de la restricción o limitación de la posibilidad de ascender laboralmente o de asistir a cursos de perfeccionamiento profesional que ofrezca la empresa; mediante la negativa de darle las mismas oportunidades de empleo a las mujeres.	Suspensión de tres días de trabajo Charla de prevención de violencia de género	Despido, mediante la aplicación del artículo 213 #15 del Código de Trabajo.
Gravísima	Confirmación de que la violencia de género llegó a un plano de carácter sexual o físico que violentó la integridad de la víctima.	Despido, mediante la aplicación del artículo 213 #15 del Código de Trabajo.	

Nota: En ninguno de los casos se podrá dar por terminada la relación de trabajo, mediante mutuo acuerdo, porque esto sería minimizar la situación de violencia de género de las víctimas.

6. Finalmente se rendirá informe al Comité para la prevención de la violencia de género en la empresa.

De todo lo actuado se dejará un expediente que será archivado en el departamento de recursos humanos, capital humano, desarrollo organizacional o similares, dependiendo del nombre que cada empresa le otorgue.

Nota: Es importante señalar que las acciones internas que tome la empresa por la comprobación de los hechos de violencia de género comprobados no limitan que la víctima pueda interponer la denuncia correspondiente en las instancias judiciales correspondientes. Asimismo, en caso de que no se pudiera comprobar la responsabilidad de la persona victimaria, no será causal de despido de la persona denunciante.

b. Revisión y fiscalización del cumplimiento del protocolo

El Comité para la prevención de la violencia de género, deberá reunirse trimestralmente para revisar el proceso de fiscalización de cumplimiento de este protocolo, con la finalidad de darle seguimiento a las acciones planteadas y definir las que estén pendientes por cumplir. De cada reunión se emitirá un informe de esta, con los datos estadísticos que se hayan recabado, tanto a nivel de capacitaciones, campañas, actividades de difusión, como también de los casos denunciados de violencia de género suscitados en la empresa. Aunado a ello, semestralmente el Comité para la prevención

de la violencia, solicitará al departamento de Recursos Humano, Capital Humano, Desarrollo Organizacional o similares, dependiendo de la empresa, un resumen de los casos que se han investigado y los reportará al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Principales oficinas de apoyo:

Institución	Teléfono	Servicios que ofrecen
Defensoría del Pueblo, Dirección de Protección a la Mujer.	208-7060	Orientan a víctimas de violencia de género.
Fiscalía Metropolitana, sección de atención primaria	507-2913 (24 horas/7 días a la semana)	Reciben denuncias en la esfera penal
Instituto Nacional de la Mujer	500-6172 (24 horas/7 días a la semana)	Acompañamiento legal y sicosocial a víctimas de violencia de género
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	Por definir	Solicitud de Inspección por incumplimiento a la Ley y
Policía Nacional	317-9290 (24 horas/7 días a la semana)	Orientación laboral

IV. Glosario

El siguiente glosario se desarrolla tomando en consideración los conceptos establecidos en las leyes y convenios internacionales que la República de Panamá ha aprobado con miras a proteger a las mujeres y lograr una equidad de género¹. El mismo tiene como finalidad orientar la lectura del Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial.

Acoso sexual: Todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiere en el trabajo, en los estudios o en el entorno social, que se establece como condición de empleo o crea un entorno intimidatorio o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Androcentrismo: Manifestación del Sexismo que se expresa cuando un estudio, un análisis, una investigación o ley, se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, y presenta la experiencia masculina como central, única y relevante a la experiencia humana. (Ley 4 de 29 de enero de 1999).

Brechas de Género: En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx).

² Dicha normativa será expuesta en el siguiente apartado.

Cohabitar: Sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

Derechos Humanos: son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

Equidad: Condición que permite a la persona en desventaja participar en igualdad de condiciones. (Ley 4 de 29 de enero de 1999).

Estereotipos: Ideas, prejuicios, creencias y opiniones, preconcebidos e impuestos por el medio social y cultural, que se aplican en forma general a todas las personas pertenecientes a la categoría a la que hacen referencia, como nacionalidad, etnia, edad o sexo. (Ley 4 de 29 de enero de 1999).

Femicidio: Causar la muerte a una mujer basada en la pertenencia al sexo femenino, por causa de la discriminación o cualquier otra forma de violencia. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Género: Término que denomina la construcción social de las identidades diferenciadas de mujeres y hombres. Consiste en la adscripción de identidades, roles y valores diferenciales entre mujeres y hombres, los que se expresan como desigualdades sociales. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)

Hostigamiento. Acto u omisión, no necesariamente con motivaciones sexuales, con abuso de poder, que daña la tranquilidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra

la equidad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño e incluye la negativa a darles las mismas oportunidades de empleo a las mujeres, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación basada en su condición de mujer. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Igualdad de derechos (o igualdad de género): Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales, y sociales. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

Identidad de género: percepción individual de género que tiene una persona de sí misma en cuanto a sentirse hombre o mujer, y que no depende, necesariamente, del género que le fue asignado al nacer. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx).

Indicadores de género: Tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y, por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx).

Machismo: Actitud de prepotencia, generalmente pero no de forma exclusiva, de los hombres respecto de las mujeres.

Se trata de un conjunto de prácticas, comportamientos y dichos que resultan ofensivos contra el género femenino. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx) .

Medida de Protección: Mandato expedido por escrito por la autoridad competente, en la cual se dictan medidas para que una persona agresora se abstenga de incurrir o realizar determinados actos o conductas constitutivos de violencia. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

Misoginia: Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres. También se sostiene que la hostilidad contra las mujeres es un rasgo político de la misoginia. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx) .

Orientación sexual: Atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. La orientación sexual puede ser:

- Heterosexual: Es la atracción sexual, afectiva, emocional y sentimental hacia individuos del sexo contrario. Es decir, hombres quienes se sienten atraídos por mujeres; o mujeres que se sienten atraídas por hombres.
- Homosexual: Atracción sexual, afectiva, emocional y sentimental hacia individuos del mismo sexo. Los homosexuales pueden ser hombres que se sienten atraídos por otros hombres, a quienes se les suele llamar gays; o mujeres, que sienten atracción por otras mujeres, a quienes se les denomina lesbianas.

- **Bisexual:** Es la orientación sexual a través de la cual la persona consigue satisfacción emocional y sexual con miembros de ambos sexos. Es una orientación permanente, aunque el relacionarse con ambos sexos puede estar limitado a un periodo en particular. Aunado a esto, los bisexuales no son personas cuya orientación primordial sea la homosexual o la heterosexual, sino que pueden tener experiencias de ambos tipos. (Elaboración propia con base en Glosario de Términos sobre Violencia contra las Mujeres publicado en www.edoc.inmujeres.gob.mx).

Perspectiva de género: Es la que incluye los intereses, derechos, necesidades, puntos de vista, de mujeres y de hombres en cada aspecto a nivel de una política, plan o programa. Formas de ver y de entender las múltiples formas de subordinación y discriminación, que, frente a los hombres, experimentan las mujeres de distintas edades, etnias, razas o condiciones socio económicas o por discapacidades, preferencias sociales, ubicaciones geográficas y otras. Dando lugar a la diversidad entre las mujeres que influye en la manera en cómo se experimenta dicha subordinación y discriminación. (Ley 4 de 29 de enero de 1999).

Plan de vida: Supone la enumeración de objetivos que una persona quiere alcanzar en su vida y una guía que supone cómo lograrlos. Dicho plan abarca objetivos a corto, mediano y largo plazo y comprenden todos los ámbitos de la vida de una persona: Familiar, Emocional, Profesional, Físico, de Salud entre otros. Elaboración propia con base en (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

Revictimización: Se refiere a los efectos del impacto emocional que la intervención produce y que hace sentir a la víctima/afectada nuevamente agredida, esta vez por la instancia institucional. Elaboración propia con base en (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

Sexismo: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

Actitud o acción que subvalora, excluye, sobre presenta y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y roles diferentes asignados a hombres y mujeres son consecuencia de un orden natural, inherentes a las personas por el solo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino. (Ley 7 de 14 de febrero de 2018).

Sexo: Condición biológica natural. Diferencia física y anatómica o de constitución de cada persona según sea de sexo femenino o masculino. (Ley 4 de 29 de enero de 1999)
Sobreviviente: Toda persona que logra superar física y emocionalmente todo el ciclo de la violencia y la agresión (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

Víctima: Persona cuya integridad emocional, física o sexual está siendo o ha sido lesionada. (Resolución 048-12 de 26 de noviembre de 2012).

Violencia de género: Formas que perpetúan la dicotomía entre las mujeres y los hombres y que aseguran la inferioridad de un género sobre el otro. Tales formas violan derechos humanos como el derecho a la vida, a la libertad, a la integridad física, mental y moral, así como la seguridad de la persona y su dignidad. Esta forma de discriminación inhibe seriamente las habilidades de las mujeres para disfrutar de los derechos y libertades sobre la base de la igualdad con los hombres. (Ley 4 de 29 de enero de 1999).

Violencia contra la libertad reproductiva: Aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, conforme a lo previsto en la ley. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia docente y educativa: Cualquier conducta por parte del personal docente que afecte la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, limitaciones y/o características físicas. Incluye la discriminación contra maestras y profesoras por razón de su condición de mujeres y el acoso y hostigamiento sexual de docentes y alumnas. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia Doméstica: Patrón de conducta en la cual se emplea la fuerza física o la violencia sexual o psicológica, la intimidación o la persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex – cónyuge, familiares o parientes con quien cohabita o haya cohabitado, viva o haya vivido bajo el mismo techo o sostenga o haya sostenido una relación legalmente reconocida, o con quien sostiene una relación consensual, o con una persona con quien se haya procreado un hijo o hija como mínimo, para causarle daño físico a su persona o a la persona de otro para causarle daño emocional. (Ley 38 de 10 de julio de 2001).

Violencia en el ámbito comunitario: Actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión de grupos, asociaciones, clubes cívicos u otros colectivos, en el ámbito público. Incluye la violencia que se ejerce en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia en los servicios de salud públicos y privados:

Trato desigual en contra de las mujeres por parte del personal de salud.

Incluye negarse a prestar atención médica a una mujer, la cual por ley tiene este derecho, no brindar atención integral de urgencia en los casos de violencia contra las mujeres, negligencia en el registro en los formularios de sospecha, violar la confidencialidad, no tomar en cuenta los riesgos que enfrenta la afectada y no cumplir con la obligación de denunciar. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia física: Acción de agresión en la que se utiliza intencionalmente la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia, que cause o pueda causar daño, sufrimiento físico, lesiones, discapacidad o enfermedad a una mujer. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia institucional: Aquella ejercida por personal al servicio del Estado, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier Órgano o institución del Estado, a nivel nacional, local o comarcal, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a los recursos para su desempeño, y ejerzan los derechos previstos en esta Ley o cualquier otra. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia mediática: Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación que, directa o indirectamente, promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, así como la utilización de mujeres en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o que construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o

generadores de violencia contra las mujeres. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

Violencia laboral y salarial: Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

Incluye acoso sexual, hostigamiento por pertenencia al sexo femenino, explotación, desigualdad salarial por trabajo comparable y todo tipo de discriminación basada en su sexo. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia obstétrica. Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato abusivo, deshumanizado, humillante o grosero. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia patrimonial y económica: Acción u omisión, en el contexto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, que repercute en el uso, goce, administración, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales, causándole daños, pérdidas, transformación, sustracción, destrucción, retención o destrucción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, derechos u otros recursos económicos, así como la limitación injustificada al acceso y manejo de bienes o recursos económicos comunes. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia política: Discriminación en el acceso a las oportunidades para ocupar cargos o puestos públicos y a los recursos, así como a puestos de elección popular o posiciones relevantes dentro de los partidos políticos. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia psicológica: Cualquier acto u omisión que puede consistir en negligencia, abandono, descuido, celos, insultos,

humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y/o amenazas. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia sexual: Acción de violencia física o psicológica contra una mujer, cualquiera sea su relación con el agresor, con el ánimo de vulnerar la libertad e integridad sexual de las mujeres, incluyendo la violación, la humillación sexual, obligar a presenciar material pornográfico, obligar a sostener o presenciar relaciones sexuales con terceras personas, grabar o difundir sin consentimiento imágenes por cualquier medio, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra infecciones de transmisión sexual, incluyendo VIH, aun en el matrimonio o en cualquier relación de pareja. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013).

Violencia simbólica: Los mensajes, íconos o signos que transmiten o reproducen estereotipos sexistas de dominación o agresión contra las mujeres en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los medios de comunicación social. (Ley 82 de 24 de octubre de 2013)

V. Bibliografía

Companies against gender violence CARVE. (s.f.). <http://carve-daphne.eu/>. Obtenido de <https://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVEguideCAST.pdf>.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aprobado en Panamá, mediante Ley 4 de 22 de mayo de 1981.

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem Do Para. Aprobada en Panamá, mediante Ley 12 de 20 de abril de 1995.

Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ley 38 del 10 de julio de 2001, sobre Violencia Doméstica y Maltrato al Niño, Niña y Adolescente.

Ley 71 de 23 de diciembre de 2008, que crea el Instituto Nacional de la Mujer.

Ley 82 de 24 de octubre de 2013, que tipifica el femicidio y sanciona los hechos de violencia contra la mujer.

Ley 56 de 11 de julio de 2017.

Ley 7 de 14 de febrero de 2018.

Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aprobada por Panamá, mediante Ley 17 de marzo de 2001.

Ministerio Público de la República de Panamá. (31 de julio de 2019). Obtenido de www.ministeriopublico.gob.pa: <http://ministeriopublico.gob.pa/estadisticas-judiciales/>.

I. Anexos

Anexo No. 1 Formulario de Denuncia de Violencia de Género en las Empresas

Fecha: _____

Nombre de la persona que denuncia o interpone la queja ____

Edad _____

Sexo _____

Departamento o área interna o externa de la empresa en la que trabaja _____

Nombre de la persona contra la que se denuncia o se interpone la queja _____

Edad _____

Sexo _____

Departamento o área en la que trabaja _____

___ Chistes sexistas en su presencia ___

Discriminación por género ____ Ofrecimientos de mejora
laboral, a cambio de favores sexuales o de otra índole ____

Restricción o limitación de la posibilidad de ascender laboralmente

Restricción de asistir a cursos de perfeccionamiento profesional que ofrezca la empresa._____

Acoso físico y/o sexual _____ Otro _____

Descripción de los hechos (Narre el motivo de la denuncia o queja) _____

[illegible]

Exprese, marcando con una X, si estos hechos han ocurrido:

_____ Una vez

_____ 2 veces

_____ Varias veces (Cuántas) _____

Señale con una X si la persona denunciada o contra quien se interpone la queja trabaja:

_____ En un nivel superior al suyo

_____ En un nivel de igual jerarquía

_____ En un nivel de menor jerarquía

Señale si ha expuesto este caso a su superior inmediato/ inmediata, en caso afirmativo señale cuál fue la respuesta y en caso negativo indique por qué no lo hizo _____

Señale que documentos acompañan esta denuncia:

_____ Fotos

_____ Grabaciones de audio y video

_____ Copias de correos electrónicos

_____ Testigos

_____ Otros documentos

_____ Ninguna evidencia

Declaro bajo juramento y sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que corresponda o causal de despido de la empresa, que los datos y señalamientos contenidos en el presente formulario son ciertos.

Nombre _____

Cédula _____

Firma _____

Anexo No. 2 Acuerdo de Confidencialidad

Por una parte, Yo _____ con cédula de identidad personal No. _____ actuando en mi condición de _____ en el lugar de trabajo, y por la otra, _____, con cédula de identidad No. _____ colaboradora/colaborador de la Empresa, en su condición de _____ (denunciante/quejoso/a).

MANIFIESTAN:

Acordar de manera expresa, tanto durante la vigencia del presente proceso de investigación sobre violencia de género en la empresa, a no difundir, transmitir, revelar a terceras personas cualquier información a la que tenga acceso como consecuencia de la presente denuncia o queja, ni a utilizar tal información en interés propio, de sus familiares, amigos o compañeros de trabajo.

La prohibición establecida en el párrafo anterior se extiende a la reproducción en cualquier soporte de la información a la que tenga acceso, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo del proceso.

Todas las notas, informes y cualesquiera otros documentos (incluyendo el formulario de registro de la denuncia o queja) estarán diligentemente custodiados por _____.

La vulneración de este compromiso será considerada como causa justificada de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que conlleve.

**POR LA UNIDAD RESPONSABLE
DE LA EMPRESA**

Céd.

No.: _____

POR LA PERSONA DENUNCIANTE

Céd. No.: _____

CONCLUSIONES

Conclusiones

Esta publicación nos brinda el escenario perfecto para promover educación y tener una guía práctica que nos permita identificar y actuar ante los casos de violencia de género. También es elemental aprender un poco sobre el concepto “género”, que es definido por la Organización Mundial de la Salud, como “los roles socialmente contruidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres”, esto va orientado a visibilizar aquellas diferencias y desigualdades sociales entre hombres y mujeres, que provienen del aprendizaje, los estereotipos, los prejuicios y la influencia de las relaciones de poder en la construcción de los géneros, esto quiere decir que las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdad de género, representando diferencias entre los hombres y las mujeres favoreciendo sistemáticamente a uno de los dos grupos.

Violencia de género es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquiera persona sobre la base de su sexo o género, que impacta de manera negativa su identidad y bienestar social, físico o psicológico. De acuerdo a las Naciones Unidas, el término es utilizado para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género.

Como Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, desde la Oficina de Género y Trabajo, estamos desarrollando los proyectos y programas que fortalezcan esta visión de igualdad, por eso, con la colaboración de actores puntuales como SUMARSE, INAMU y FUNDAMORGAN, bajo el auspicio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), se logra la confección de este protocolo de Identificación, Atención y Prevención de Violencia de

Género en las empresas privadas, con lo que facilitamos una herramienta que permita, tanto a hombres como a mujeres, contar con las mismas oportunidades laborales de desarrollo profesional en nuestras áreas de trabajo.

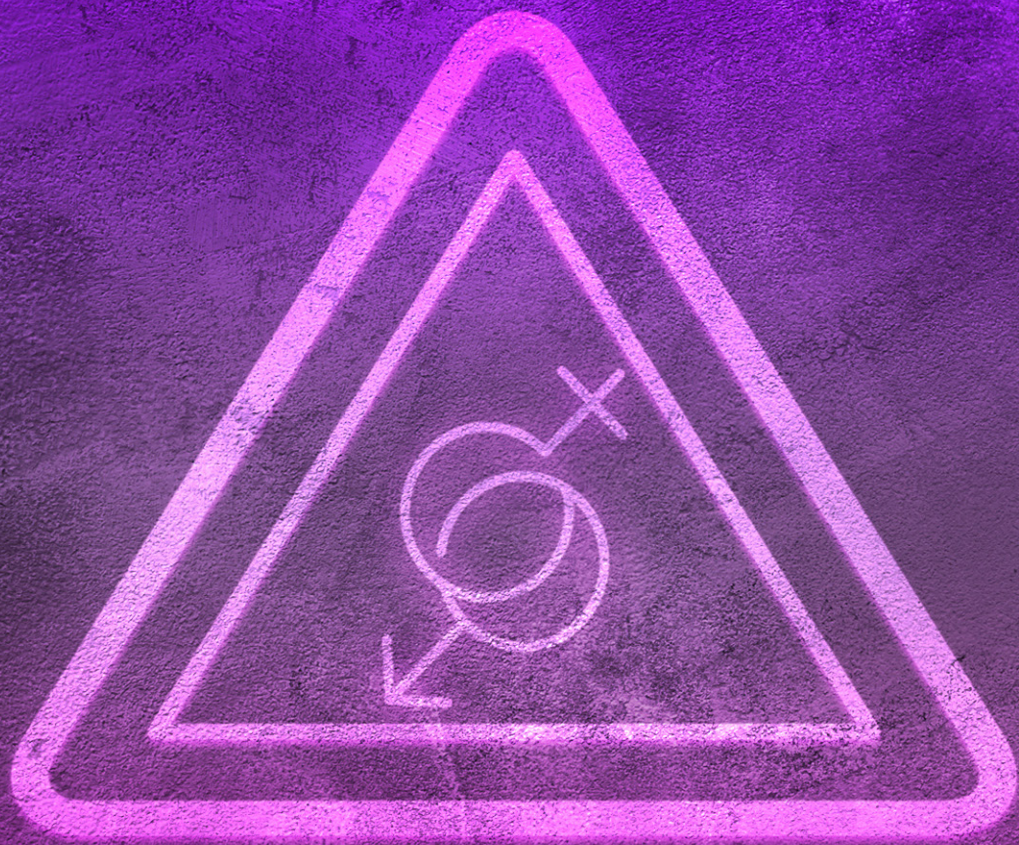
Otros aspectos, como la construcción de ambientes libre de violencia entre hombres y mujeres, empiezan a ser realidad, y con el aporte constante de las entidades gubernamentales, empresas privadas y sociedad en general, podremos cambiar el patrón cultural de patriarcado en el que está envuelta nuestra sociedad, brindando formación en las normas y leyes que nos proporcionan igualdad laboral para hombres y mujeres en su desarrollo profesional y acceso a trabajo decente.

El compromiso tiene que ser la vigilancia de nuestro entorno, aplicando “tolerancia 0” a la violencia de género en las empresas privadas, sea hacia mujeres o hacia hombres, aportando así a la construcción social y no de una separación de roles natural e inherente a la condición biológica de los hombres y mujeres de nuestro país. Estamos avanzando, pero el gran logro será cuando, como sociedad, garanticemos el respeto de todas las personas por su condición de ser humano.

Lic. Yelitza González,

Directora de Género y Trabajo

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral



#UnidosLoHacemos



Instagram Twitter Facebook @MitradelPma