



MISIÓN PERMANENTE
DE PANAMÁ ANTE LA ONU
NUEVA YORK, USA

MPP-6/559/22

La Misión Permanente de la República de Panamá ante las Naciones Unidas saluda atentamente a la Secretaría de las Naciones Unidas y tiene el honor de referirse a la nota UNW/2022/003 sobre la solicitud del Secretario General en virtud de la A/RES/74/235 titulada: "Las mujeres en el desarrollo", con el propósito de que se le informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la resolución.

Sobre el particular, esta Misión Permanente anexa el documento sobre los avances del Estado Panameño en cuanto a la aplicación de la resolución en mención.

La Misión Permanente de la República de Panamá ante las Naciones Unidas aprovecha esta oportunidad para reiterarle a la Secretaría de las Naciones Unidas las seguridades de nuestra más alta y distinguida consideración

Nueva York, 27 May 2022.



Secretaría de las Naciones Unidas.
Nueva York

ff

**INSUMOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN
A/RES/74/235, TITULADA “LAS MUJERES EN EL DESARROLLO”**

- ✦ **Reforzar y aplicar estrategias de erradicación de la pobreza que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluidos los sistemas de protección social, para ayudar a garantizar un nivel de vida adecuado para las mujeres y las niñas, especialmente ante los retos que plantea la pandemia de Covid-19. (párr.10)**

El Estado panameño desarrolla desde el año 2020 el Programa *Panamá Solidario*, el cual es un programa de emergencia de asistencia social para la mitigación de los efectos adversos de la COVID-19, a las y los panameños más afectados. El apoyo se traduce en bolsas de comida, bonos, vale digital y el voluntariado que ejercieron muchos ciudadanos como una oportunidad de apoyo a sus comunidades.

El Estado panameño ha implementado la Estrategia Nacional Plan Colmena, “*Panamá libre de pobreza y desigualdad, la Sexta Frontera*” con el objetivo de organizar territorialmente la implementación integral de la política pública a través, de la oferta multisectorial articulada que garantice a la población el derecho al desarrollo reduciendo la pobreza multidimensional y la desigualdad en los corregimientos más vulnerables del país

La Estrategia incluye los planes, programas y proyectos existentes o que sean creados en el futuro, y la oferta multisectorial de las instituciones del Gobierno Central y de los Gobiernos Locales.

La misma está estructurada en cuatro ejes: Desarrollo Social, Desarrollo Económico, Infraestructura y Sostenibilidad Ambiental. Se priorizan 12 áreas de intervención: primera infancia, nutrición, agua limpia y sanidad, salud, educación, vivienda, actividades que generen ingresos/emprendimiento, seguridad, deporte y cultura, conservación del ambiente, electrificación rural, infraestructura vial.

La Estrategia tiene una cobertura a nivel nacional en áreas urbanas (Panamá de los Barrios), en áreas rurales se denomina (Panamá Rural), y en comarcas indígenas (Panamá Indígena).

Dentro de las instituciones involucradas se encuentra el Instituto Nacional de la Mujer que participa activamente desde sus Centros de Atención Integral, CINAMU en la intervención prioritaria en seguridad por medio de la sensibilización, prevención y atención de la violencia hacia las Mujeres; por otro lado, en la acción generación de ingresos, a través del Programa *Mujer Cambia Tu Vida* con los diferentes proyectos productivos formados por grupos de

mujeres en las comunidades, para la generación de ingresos propios por medio del emprendimiento a nivel personal y comunitario.

Por otro lado, la Oficina de Equiparación de Oportunidades y Género del Ministerio de Desarrollo Social, participó en el proceso de validación del Análisis de Situación sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Panamá, así como también en el Protocolo de atención de "*Violencia contra la mujer en tiempos de pandemia por la COVID-19*" y en la elaboración de las Propuestas al Plan de Acción de IPG 2021, junto a la Dirección de Planificación y la Dirección de Cooperación Técnica Internacional. A su vez, se diseñó a nivel institucional, el borrador de una ruta de intervención para hombres que ejercen violencia contra las mujeres.

✦ **Prohibir todas las formas de discriminación contra las mujeres, incluso en el mundo laboral, incluidas las mujeres que se enfrentan a formas múltiples e intersecciones de discriminación, como las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad (párr.16, 43, 44, 47).**

En Panamá, luego de la adopción de las principales Convenciones Internacionales en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres, se aprueba la Ley No. 4 de 29 de enero de 1999, fundamentada en la prohibición de toda discriminación basada en el sexo, igualdad ante la ley y la obligatoriedad del Estado a legislar sin discriminación y a aplicar de manera igualitaria las leyes, a las personas individuales y a los colectivos. El objetivo de esta ley es el desarrollo de la política pública antidiscriminatoria de género por parte del Estado.

El Estado panameño, a través del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) ha llevado a cabo un proceso de divulgación de los derechos humanos de las mujeres priorizando la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, como el instrumento jurídico internacional más importante en la lucha contra todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Panamá cuenta con leyes que contemplan medidas para la atención y prevención del acoso sexual en los lugares de trabajo, las cuales son las siguientes:

- Ley No. 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", reglamentada a través del decreto Ejecutivo No. 100 de 20 de abril de 2017.
- Ley No. 7 de 14 de febrero de 2018 "Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones", reglamentada por el decreto Ejecutivo No. 241-A de 11 de Julio de 2018.
- La Ley 7 del 14 de febrero de 2018, tiene como objetivo prohibir y establecer la 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 sobre Derechos Humanos ratificadas por la República de Panamá.

En cumplimiento de la normativa antes citada y de la implementación de la Ley 82 del 24 de octubre de 2013, se elaboró el "Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia

de género en la empresa privada”, herramienta 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 u otras formas de discriminación.

En el 2012, bajo el liderazgo del INAMU, se construyó la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, en el cual se contempló el eje **“Migración, Trata, Refugiadas y Privadas de Libertad”**. El Plan de Acción de esta política establece en el Eje 5 sobre diversidad, lineamientos específicos y objetivos dirigidos a promover la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de las mujeres sin distinción cultural, étnica o de cualquier otra índole. De igual forma, promover mecanismos de coordinación con todos los sectores, para ampliar políticas y programas sobre los derechos de las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables (indígenas, rurales, afrodescendientes, inmigrantes, discapacitadas, etc.) teniendo en cuenta la equiparación e igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía.

Por otro lado, con la intención de facilitar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de igualdad y equidad de los derechos de las mujeres y la discapacidad, a través de recomendaciones que faciliten su desarrollo, se logró participar junto al Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS), en la realización del *Foro sobre Violencia de Género en Mujeres con Discapacidad*. Además, se presentó el informe sobre el cumplimiento de las funciones de las instituciones según la Ley 82 del 24 de octubre del 2013.

Adicional se elaboraron las propuestas para el fortalecimiento de las estrategias interinstitucionales a través de una ruta de atención a víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

✦ **Promover y proteger los derechos laborales y humanos de las mujeres en el lugar de trabajo con medidas específicas en materia de, entre otras cosas, salario mínimo universal, protección social e igual remuneración por trabajo de igual valor, reduciendo la segregación ocupacional y las diferencias salariales por razón de género y garantizando la negociación colectiva y la contratación, la retención y el ascenso de las mujeres (párr. 28)**

En Panamá, desde el 2018 se desarrolla la *Iniciativa de para la Paridad de Género (IPG)*, la cual constituye una alianza pública-privada dirigida a promover acciones y buenas prácticas con el propósito de cerrar las brechas económicas de género, contemplando el desarrollo de programas y políticas que incrementen la participación de las mujeres en la fuerza laboral, reduzca la brecha salarial, promuevan la participación de las mujeres en puesto de liderazgos e impulsen su emprendimiento y empoderamiento. Dando seguimiento a esta iniciativa, se instaló en el 2019, el Consejo Nacional por la Paridad de Género, encaminado a coordinar, generar sinergias entre sector público-privado y organizaciones no gubernamentales que trabajan a favor de la equidad entre hombres y mujeres.

El Estado panameño mediante Ley No. 56 de 2017 y el Decreto Ejecutivo No. 241-A de 11 de Julio de 2018 que la reglamenta, establecen el derecho de las mujeres al acceso y a la participación activa en la toma de decisiones de entes públicos y privados del país. Esta Ley instituye la obligación de las instituciones del gobierno central, descentralizadas, empresas públicas, intermediarios financieros y aquellas reguladas por estos, que tengan

en su estructura organizacional una junta directiva, un consejo de administración u organismos similares, de designar, como mínimo, un 30% de mujeres en la totalidad de sus cargos, en el transcurso de tres años a partir de su entrada en vigencia.

Panamá es uno de los primeros países de la región en implementar el Programa "SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO", con apoyo del PNUD. Este es un esfuerzo colectivo que involucra al Gobierno, al sector privado y a la sociedad civil, para lograr disminuir las brechas salariales y garantizar el trabajo decente en esta materia. En el Sector Público constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer los esfuerzos de las instituciones públicas, hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Así mismo, propone acelerar la transversalización de enfoque de género en la implementación de los ODS a partir de un proceso integral que transforme la institucionalidad tanto en sus dimensiones internas como externas.

❖ **Prevenir y eliminar todas las formas de violencia, acoso sexual y discriminación contra las mujeres y las niñas, incluso en el mundo laboral, y encarar el aumento de la violencia de género durante el periodo de la COVID-19 (párrs. 16 y 35)**

Resulta relevante indicar que el Mecanismo de la Mujer durante los últimos años ha movilizado gran parte de los esfuerzos y recursos en impulsar y fortalecer una nueva institucionalidad de la mujer, ampliando su cobertura geográfica teniendo presencia nacional en todas las provincias del país y en dos áreas comarcales. Creando y fortaleciendo los servicios de atención especializada y gratuita para las mujeres víctimas de violencia o en riesgo de serlo. Desarrollando alianzas estratégicas en pro de mejorar la implementación de las acciones de prevención, y atención del fenómeno de la violencia contra las mujeres, así como la articulación para atender diversos componentes relacionadas a la autonomía económica y la participación política de las mujeres para la toma de decisiones.

El establecimiento de los 15 Centros del Instituto Nacional de la Mujer a nivel Nacional, constituyen espacios para la atención de mujeres víctimas de la violencia de género, estos centros son además una ventana de oportunidades para trabajar en el sistema de referencia y contra referencia de los servicios que ofrecen las diversas entidades gubernamentales.

Importante destacar la adopción de la normativa nacional en materia de atención, protección y sanción de la violencia contra las mujeres. En el año 2017, se Reglamenta la Ley No. 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". La cual amplía la conceptualización de otras formas de violencia contra las mujeres.

A través de la ley No. 82 del 2013 se crea el Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer, con la finalidad de conjugar esfuerzos, instrumentos, políticas servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, con funciones de asesoría, seguimiento y fiscalización en materia de violencia contra la mujer.

El INAMU como instancia encargada de la Presidencia de dicho Comité, elabora el Plan Estratégico del Comité Nacional contra la violencia en la Mujer (2021) encaminado a establecer un marco de trabajo operativo, en el que los esfuerzos interinstitucionales y de las organizaciones de la sociedad civil que lo conforman, confluyan sus acciones para erradicar la violencia contra las mujeres.

Como parte del Plan de Gobierno denominado "Protégete Panamá" para hacerle frente a la Pandemia, se realizó una coordinación interinstitucional con el Ministerio de Desarrollo Social, la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, la Policía Nacional, el Ministerio Público, ONU Mujeres e INAMU donde se estableció un directorio único de números de teléfonos de cada dependencia, para atender diversas consultas, orientaciones y demandas de la ciudadanía.

Entre otras acciones interinstitucionales el INAMU se unió a la Plataforma Crime Stoppers, con el objetivo de brindar a las mujeres víctimas de violencia, otras alternativas para denunciar hechos de violencia, la cual era remitida de manera inmediata a las autoridades encargadas a través de la plataforma www.tupista.org.

Como parte de las acciones estatales, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) fortaleció las líneas de orientación durante los meses más duros de la pandemia (año 2020), por las medidas de confinamiento que se daban; con servicios las 24 horas al día, los 7 días a la semana, a través de las líneas 182 gratuita y la 323-3281. Estas líneas fueron atendidas por personal técnico multidisciplinario (Psicólogas, Trabajadoras Sociales y Abogadas). Este equipo de profesionales especializado realizó articulaciones y coordinaciones con las instancias correspondientes en materia de atención y violencia contra las mujeres.

Desde el 2018, se viene implementando en Panamá el Programa Global del Sello de Igualdad de Género en Empresa Privadas, una iniciativa estratégica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y que en Panamá lidera el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) en conjunto con el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), como aliado estratégico, y que tiene el objetivo de incorporar la igualdad de género en la gestión del negocio. Hasta el 2021, 9 empresas (BANISTMO, BANESCO, Banco General, COPA, MELO, ARGOS, CELSIA, Telefónica Movistar y Star Holding) han sido certificadas con este Sello.

Al mismo tiempo entre 2018 y 2019, en acuerdo entre PNUD e INAMU se ha logrado extender esta iniciativa a las instituciones públicas con un primero piloto en 4 instituciones públicas panameñas (MITRADEL, SENACYT, ACP y MUPA) y desde el año 2020 se está implementando, mediante una herramienta mejorada tras el pilotaje mundial, con 7 instituciones públicas (MITRADEL, SENACYT, MUPA, INADEH, MEF, MIAMBIENTE y Tribunal Electoral). El Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas tiene como objetivo apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, propone una hoja de ruta práctica y concreta, mediante la cual identificar, mejorar y demostrar avances en la integración de la perspectiva de género en sus políticas, programas y resultados en la reducción de las brechas de desigualdad de género en su sector de actuación. Adicionalmente, durante el 2021, en respuesta a la solicitud de varias instituciones financieras públicas panameñas de ser parte del Programa del Sello de Igualdad de Género, el PNUD e INAMU han venido trabajando conjuntamente para una revisión de la herramienta de diagnóstico y plan de

acción de género, para que se adapte a la realidad de las instituciones públicas financieras y, paralelamente, se están realizando los arreglos de gestión requeridos para la firma de los acuerdos con al menos 3 entidades financieras públicas para la implementación de un piloto que iniciará en el primer semestre del 2022.

Sobre el establecimiento de un mecanismo para la el análisis, y difusión de datos Decreto Ejecutivo N° 89 de 13 de Noviembre de 2002, crea la Red de Entidades Públicas y Civiles productoras y usuarias de Información Estadística para la incorporación del Enfoque de Género en la Estadística Nacional; pone en marcha mecanismos para el funcionamiento de un Sistema de Información Estadística con enfoque de Género (SIEGPA), contribuyendo a fortalecer la planeación y programación estratégica, facilitando la evaluación del impacto de las políticas públicas; y el desempeño de los planes y programas de igualdad

Este mecanismo de coordinación interinstitucional contribuye al desarrollo y mejoramiento de la estadística nacional desde el enfoque de género, a fin de facilitar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género. En la actualidad 52 instituciones forman parte de la Red.

Por otro lado, vale la pena destacar que la Oficina de Equiparación de Oportunidades y Género del Ministerio de Desarrollo Social, tiene conciencia plena de la importancia que reviste el impulso de las capacitaciones con información actualizada a todos los niveles institucionales, con la finalidad de desarrollar una cultura de respeto por los derechos humanos, la equidad e igualdad de oportunidades en materia de género y en las personas con discapacidad. Se planteó el desarrollo de charlas a lo interno y a lo externo de la institución, con un poco más de 1,700 personas inducidos para el fortalecimiento en diferentes temáticas referentes a la inclusión social para las personas con discapacidad y sus familias, dentro de las cuales se destaca la prevención de *violencia de género, masculinidad positiva y normativas legales*. Todas en el período de un año (mayo del 2021-2022). Esta dinámica se compartió y realizó con el apoyo sinérgico de entidades como: MINSA, IPHE, Ministerio Público, Tribunal Electoral, Municipio de La Chorrera, Policía Nacional, Universidad Tecnológica de Panamá, organizaciones e instituciones de los corregimientos de Veracruz y Arraiján, entre otras.

La OEOG, también realizó nueve (9) reuniones en el año 2021, todas bajo la modalidad virtual, cuyos temas destacados fueron: Justicia de Familia en tiempos de Pandemia por COVID-19, Reflexiones sobre la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: Historia, aporte, vigencia y aprendizajes, Reflexiones sobre La Ley 82 y la Ley 38 relativas a todas las formas de Violencia contra la Mujer y el Femicidio; contando con una participación aproximada de 200 personas.