

► Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género en Panamá

2023



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023
Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género en Panamá. OIT Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2023. 50 p.

Autora: Jacqueline Candanedo Cáceres.

Colaboración Técnica: Dorixenia Pineda y Ana Lemos.

Referencia: Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género, desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica.

Revisión técnica: Carlos Landero, Director de Inspección de Trabajo MITRADEL de Panamá.

Se agradece igualmente a Yelitza González, Directora Nacional de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, por su apoyo en todas las fases de elaboración de este Manual y Guía.

Acompañamiento técnico de OIT: Fernando García, Especialista en diálogo social y legislación laboral; Larraitz Lexartza, Oficial de género; María Fernanda Pérez, Coordinadora del proyecto CERALC para México, Costa Rica y Panamá; María Lourdes Xirinachs, Oficial de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.

Diseño y diagramación: Stefhany Cordova

Conducta empresarial responsable, inspección del trabajo, legislación laboral, igualdad de género, Panamá.

ISBN: 978-92-2-038677-4 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-038678-1 (versión web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

La producción de este manual ha sido financiada por la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Asimismo, ha contado con el apoyo del Servicio de Género, Igualdad e Inclusión (GEDI). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, ni de sus socios implementadores, la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Publicado en Panamá

Contenido

Introducción	4
I. Abordaje conceptual para entender las causas de la discriminación de género en el trabajo	5
Manifestaciones de la discriminación de género en el trabajo	7
Iniciativas para la promoción de la igualdad en el empleo y ocupación en Panamá	10
II. Descripción de los instrumentos que componen la Guía de Inspección de Trabajo, según fase de inspección	13
Entrevista Patronal	13
Solicitud de Documentos	15
Entrevista a la Persona Trabajadora	17
Inspección ocular de las instalaciones	18
Citación Patronal	19
III. Aspectos relacionados a la discriminación de género que son abordados en el Manual	20
Acceso al Empleo	21
Relaciones Laborales	28
Conciliación Personal, Familiar y Profesional	35
Salud y Seguridad en el Trabajo	38
Violencia de Género y Acoso Sexual	46
Referencias	54
Anexos	50

ACRÓNIMOS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
CERALC	Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe
CSS	Caja de Seguro Social
EPIC	Coalición Internacional para la Igualdad Salarial
INAMU	Instituto Nacional de la Mujer
IPG	Iniciativa de Paridad de Género Panamá
MITRADEL	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU MUJERES	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
STEAM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (siglas en inglés)

► INTRODUCCIÓN

El presente Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género en Panamá, el Listado de Infracciones relacionadas a la misma, así como los formatos propuestos para su aplicación, conforman la más nueva, eficiente y efectiva herramienta de aplicación en las Inspecciones de Trabajo por parte de los y las funcionarios y funcionarias encargados fiscalizar de hacer cumplirla Ley Laboral y las políticas de género en Panamá.

Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en la Constitución de OIT y fue proyectado en normas internacionales del trabajo pertinentes y están presentes en los cuatro Convenios claves de la OIT relativos a la equidad e igualdad de trabajadores y trabajadoras que son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000), este último ratificado recientemente por nuestro país. Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En Marzo de 2022, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo autorizó la publicación de las nuevas directrices sobre los principios generales de la Inspección del Trabajo, adoptadas en diciembre de 2021 por especialistas y técnicos miembros de la organización.

El objetivo de las directrices es proporcionar a los constituyentes una orientación técnica contenidos en los Convenios Nos 81 y 129, en el contexto de las prácticas y los desafíos contemporáneos. Las Directrices constan de seis partes: 1) ámbito de aplicación y funciones del sistema de inspección del trabajo; 2) estructura y organización; 3) política, planificación y seguimiento; 4) situación jurídica y carrera profesional de los inspectores del trabajo; 5) facultades y métodos de inspección, y 6) medidas de control del cumplimiento de la normativa laboral.

Desde sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), determinó que la inspección del trabajo es una de sus prioridades. La cuestión de la inspección del trabajo es uno de los principios generales de la parte XIII del Tratado de Versalles por el que se crea la OIT, que estipula que “cada estado deberá organizar un sistema de inspección, en el que participen las mujeres, a fin de garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los empleados”.

Recordemos que, la Declaración de la OIT de 2008 sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, reafirmó la necesidad de invertir en recursos y apoyar a los estados en el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo a fin de fueran equitativos e inclusivos, ampliando la protección de todos trabajadores y trabajadoras.-

Estas iniciativas, constituidas en mandatos comenzaron a cristalizarse cuando los Estados miembros y sus Ministerios de Trabajo reciben la ayuda en la conformación de equipos de inspección actualizados en los procesos, variando el contexto y paradigma inspectivo y haciéndolo proactivo en vez de reactivo. Es así como llega la necesidad de crear una Guía general de Inspección de Trabajo con Perspectiva de Género, tal como se han efectuado para otros aspectos laborales de importancia.

Gracias al proyecto de Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe, CERALC, específicamente su oficina de Centroamérica, hemos visto culminado este empeño, en el caso propio de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo de Mitradel que durante varios meses y con ayuda del programa CERALC, diseñó y creó el Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género en Panamá, el Catalogo de Infracciones Laborales adecuado a las normativa panameña y los Formularios de intervención respectiva de las tareas de Inspección Laboral la cual a partir de este mes se publican oficialmente.

Nuestro país, tiene una rica historia normativa relacionada a la inclusión de género, desde Antecedentes como:

1.- Ley 82 de Octubre de 2013.

Adopta medidas para prevenir la violencia contra las mujeres.

2.-Ley 7 del 14 de febrero de 2018.

Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones. Esta Ley 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.

3.-El Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial 2019, que establece una Guía y un procedimiento para la identificación, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito empresarial, que pauta todo el procedimiento administrativo relacionado con la violencia de género en el ámbito del trabajo y reglamenta otras características.

Los Comités de Género en los centros de trabajo, son garantes de aplicar medidas para frenar la violencia de Género y de poner en conocimiento al Ministerio Público de las violaciones a los derechos humanos, por lo que el empleo del Manual y la Guía de Inspección de Trabajo, son un respaldo para cumplir con la tarea de prevención y atención de la violencia en el ámbito empresarial.

Hace pocos meses el MITRADEL elevó la Oficina de Género de esta entidad a nivel de Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, demostrando con esta acción una visión holística y futura del deber ser en este aspecto y del compromiso de esta Administración en el cumplimiento de convenios y normas nacionales.

Reiteramos nuestro compromiso como Institución de darle el uso más eficiente posible a las Guías de Inspección Laboral con Enfoque de Género, aplicar sus listados de Infracciones y los formularios aquí construidos. Seguiremos pues en la ruta de ser un referente para los demás países de la región en la implementación de este mecanismo vigoroso de la Inspección Laboral.

► **Carlos Landero Moreno**

*Director Nacional de Inspección de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral-Panamá*

► I. Abordaje conceptual para entender las causas de la discriminación de género en el trabajo

Un concepto clave para entender la discriminación de género en el trabajo es la División Sexual del Trabajo. Este concepto alude a la asignación de la función productiva a los hombres y la función reproductiva, a las mujeres. El trabajo que se realiza en la esfera productiva es público, es visible, se valora socialmente y se remunera, mientras que el trabajo realizado en la esfera reproductiva, ocurre en el ámbito doméstico, es invisible, no valorado socialmente y no remunerado.

División Sexual del Trabajo:

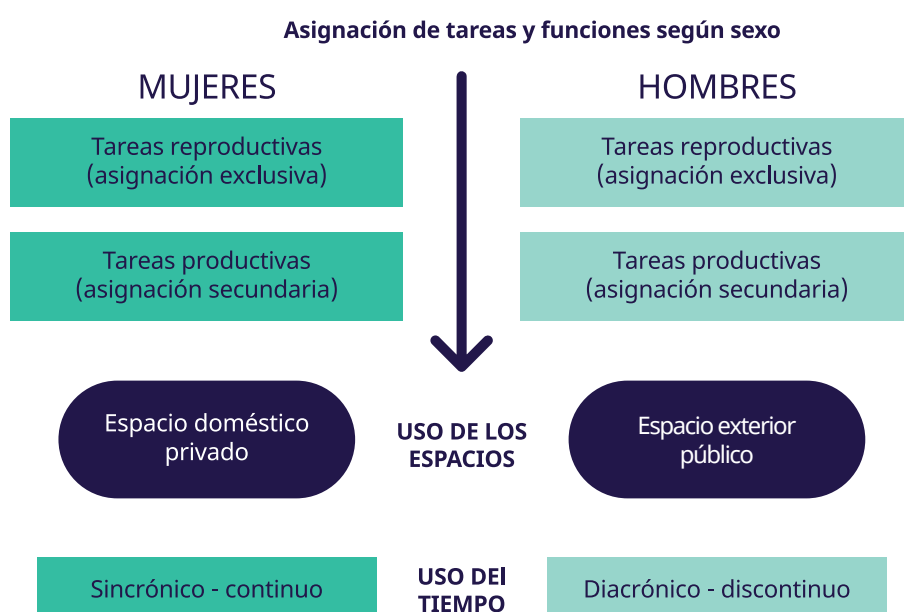
Este concepto permite analizar con mayor claridad los roles sociales diferenciados por sexo. Esta división determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas.

En ese orden de ideas, la asignación, casi exclusiva, de la mujer a la esfera reproductiva y al trabajo de cuidados, se observa de forma “natural”. Con frecuencia su contribución o aporte es poco visible o poco valorado. Aunque se trata de un trabajo esencial para la vida, los hogares y la sociedad, no suele ser tomado en consideración en las cuentas nacionales. Ello provoca además que las mujeres participen en la esfera productiva en menor proporción que los hombres.

Por otro lado, a los hombres se les asigna el rol de proveedor, por lo que su espacio “natural” es la esfera pública, el mundo de la visibilidad, valoración social y remuneración, con muy poca participación en el ámbito doméstico.

Gráfico N° 1

Asignación de tareas y funciones en la División Sexual del Trabajo



Esta distribución diferenciada de tareas se expresa también en el ámbito laboral. El hecho de que las mujeres se encarguen principalmente de las tareas domésticas y del cuidado de personas, implica que cuando acceden al trabajo remunerado disponen de menos tiempo de dedicación al mismo. Los hombres, sin embargo, pueden asumir las tareas productivas, el trabajo remunerado y público, sin que las responsabilidades familiares se interpongan en su ejecución.

Los resultados de la Encuesta del Uso del Tiempo (INEC, 2011) dan cuenta de la desigual participación de mujeres y hombres en las tareas de cuidado. De cada 10 personas que asumían el cuidado de personas enfermas no crónicas, 7 eran mujeres en contraste con 3 hombres. De cada 10 personas que se encargaban del cuidado de niños, niñas y adolescentes, 8 eran mujeres, en contraste con 2 hombres. La situación era similar en cuanto al cuidado de personas con discapacidad. Esto refleja una realidad que limita las oportunidades laborales de las mujeres, las oportunidades para educarse o para atender sus necesidades básicas (salud, distracción, cultura, etc.).

Esta situación enfrenta a las mujeres a una visible discriminación en el trabajo. Por un lado, como ya se ha señalado, las mujeres con responsabilidades familiares enfrentan limitaciones para insertarse al trabajo, precisamente por la demanda de cuidados que deben atender. Por otro lado, cuando consiguen emplearse, deben asumir una doble jornada de trabajo (jornada productiva + reproductiva).

Los hombres no se enfrentan al dilema de conciliar su jornada laboral con las responsabilidades familiares. En consecuencia, disponen de más tiempo para el trabajo remunerado, el ocio, los deportes u otros intereses.

La asignación histórica de los hombres al ámbito productivo y de las mujeres al ámbito reproductivo no es ni atemporal ni inevitable. Hoy en día esa división implica la incorporación de las mujeres al trabajo productivo (sin desatender el trabajo reproductivo), mientras que los hombres muy poco se incorporan al trabajo reproductivo dentro de casa.

La discriminación de género en el mercado laboral puede expresarse en aspectos como los siguientes:

- Concentración de las mujeres a trabajos relacionados con los cuidados y la función reproductiva. Por ejemplo, maestras, cuidadoras, niñeras, enfermeras, cajeras, dependientes de comercio, etc.
- Desigualdad para acceder al mercado laboral, debido a las limitadas oportunidades laborales para quienes deben asumir responsabilidades familiares.
- Limitada movilidad vertical en el trabajo, debido a la inserción en puestos con escasas posibilidades de ascenso, mayor prestigio o mayor salario. Esto hace que la movilidad laboral de las mujeres se dé a puestos de igual nivel (movilidad horizontal).
- Discriminación salarial. Puede implicar que las mujeres reciban un salario 15% inferior al de los hombres, por el mismo trabajo o las mismas funciones (ONUMUJERES, 2022).
- Exclusión de los puestos de mayor jerarquía. Mientras que las mujeres tienden a ocupar puestos más operativos, los cargos de mayor jerarquía son ejercidos mayoritariamente por hombres.

La división sexual del trabajo y los roles de género que implican la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo se refuerzan mediante la socialización de género. La socialización refuerza un conjunto de ideas, preconcepciones, estereotipos y valores que influyen en el actuar y que se vinculan a la adscripción de roles de género. Este conjunto de ideas influye en las oportunidades que tienen las mujeres para participar de manera igualitaria a los hombres, en el mercado laboral. Socialmente se considera que las mujeres que tienen responsabilidades familiares no deberían trabajar remuneradamente o que su trabajo es un complemento de ingreso principal de la familia. Esta situación, además de limitar la participación de las mujeres en el mercado laboral, impide que ejerzan su autonomía económica, siendo este un factor que incide y limita la autonomía física de las mujeres.

Es ante este contexto económico laboral, que las inspecciones de trabajo con enfoque de género enfrentan el desafío de identificar y visibilizar esta realidad para atenderla y garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras en igualdad de condiciones.

Manifestaciones de la discriminación de género en el trabajo

El panorama laboral de OIT para 2021 da cuenta del impacto diferenciado de la pandemia de la COVID 19 para el empleo de las mujeres. En América Latina y El Caribe, en la primera mitad de 2020 se observó una mayor pérdida de empleo y una mayor reducción de la oferta de las mujeres en el mercado de trabajo. Para el tercer trimestre de 2021 la tasa de ocupación femenina era 5,6% menor a la observada previamente al inicio de la pandemia. “Esta brecha era más del doble de la observada en la tasa de ocupación masculina. Por su parte, la tasa de participación laboral de las mujeres era 3,6 por ciento más baja que la registrada en el cuarto trimestre de 2019 mientras que en el caso de los hombres esta diferencia porcentual era de 1,4” (OIT, 2021). En la región se perdieron durante la pandemia 23,6 millones de puestos de trabajo femeninos, de los cuales sólo se han recuperado 19,3 millones. Esto significa que aún falta recuperar algo más de 4 millones de puestos de trabajo femeninos (OIT, 2022).

En el caso de Panamá las cifras disponibles muestran que en el tercer trimestre de 2021 la participación de las mujeres era significativamente inferior a la de los hombres. Concretamente, la participación de las mujeres era de 47,3%, mientras que la de los hombres era de 74,4% (OIT 2021).

Desigualdad de Género:

Asimetría entre los hombres y las mujeres que limita el acceso de las mujeres a los recursos económicos, el trabajo, la educación o la participación política, entre otros.

Esta situación que da cuenta de la discriminación que afecta la inserción laboral de las mujeres, limita a las mujeres a trabajos peor remunerados, con poca movilidad para optar por mejores puestos y con salarios más altos.

Por otro lado, la solicitud de pruebas de embarazo como requisito para la contratación o el acoso laboral y sexual son lamentablemente prácticas que aún persisten y que evidencian la discriminación en el trabajo y limitan el acceso de las mujeres al trabajo decente.

Ya antes de la crisis de la COVID-19 la situación laboral de las mujeres evidenciaba la inequidad de género en Panamá. Esta desigualdad se expresaba en una evidente división sexual del trabajo en las ocupaciones, discriminación salarial, acoso sexual, hostigamiento laboral, segregación horizontal y vertical del mercado laboral, techo de cristal, pisos pegajosos, escaleras rotas, entre otras. Esta situación también se agravó en Panamá durante la pandemia debido a suspensiones de contratos, teletrabajo, finalización de contratos y disminución de jornadas laborales. En este contexto, el aumento de la demanda de cuidados implicó para las mujeres, un aumento proporcional de la carga de trabajo no remunerado.

Sexismo: Actitud o acción que subvalora, excluye, subrepresenta y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y roles diferentes asignados a mujeres y hombres son consecuencia de un orden natural, inherente a las personas por su sexo.

En este escenario es clave que la inspección del trabajo y el personal de inspección cuenten con herramientas para detectar la discriminación de género en el trabajo. Algunas manifestaciones de discriminación de género en el trabajo son las siguientes:

- **Brechas de Género:** El concepto de brecha hace referencia a la distancia entre la situación de mujeres y hombres respecto a un mismo ámbito. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Los datos del estudio preliminar Brechas Salariales de Género en Panamá 2011-2018, identifican que los hombres perciben un mayor salario que las mujeres. Basándose en los microdatos de la Encuesta de Propósitos Múltiples de marzo 2011 a 2018, “los resultados de las variables socioeconómicas muestran una brecha salarial de género de 14.37% en 2011 y, en 2018 de 10.76%”. Dicho estudio revela que en ocho años las brechas de género ajustadas permanecen imperturbables (ONU MUJERES, 2020).
- **Segregación laboral:** La segregación en el mercado de trabajo hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones, donde trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento. La segregación laboral se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical.

Ejemplos de segregación horizontal: Concentración de las mujeres en ocupaciones como maestras en parvularios, cajeras, trabajo doméstico, vendedoras en comercio al por menor, etc. Para estas mujeres las oportunidades de acceso a otras categorías laborales, de mayor jerarquía y remuneración son limitadas.

Techos de cristal: Esta barrera invisible aparece cuando las mujeres se acercan a la parte superior de la jerarquía corporativa y se les bloquea la posibilidad de avanzar en su carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial y ejecutivo.

Techo de diamante: El 'techo de diamante' impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales y merma su autoestima femenina para aspirar a un puesto de mando.

> **Acoso laboral:** Violencia y acoso en el mundo del trabajo: el Convenio núm 190 define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (Art. 1)

Escaleras rotas: Se trata de situación de desventaja que enfrentan las mujeres -con educación secundaria e ingresos familiares intermedios en su mayoría- que, pese a formar parte del mercado laboral, carecen de redes de apoyo que impulsen su desarrollo profesional y su independencia financiera.

Pisos pegajosos: Se denomina con este término, a la realidad por la cual las mujeres tienen numerosas dificultades para poder abandonar la esfera de lo privado (el ámbito doméstico), hacia el espacio público. Esto le dificulta el acceso al mercado laboral.

Ejemplos de segregación vertical: Los cargos de gerencia, directivos o de alto mando mayoritariamente son ejercidos por hombres. Aquí se observan fenómenos como techos de cristal o los techos de diamante como formas de expresión de este tipo de segregación.

> **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 u ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico” (*Ley 82: Art. 4; Acápites 2*).

El acoso sexual puede darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa o el lugar de trabajo. Tiene dos características: 1) es de naturaleza sexual; 2) no es consentido por la víctima.

► ¿Por qué es importante la mirada de género?

Dado que las relaciones de trabajo no son neutras y las mismas expresan formas de inequidad existentes en la sociedad, es necesario colocarse los “lentes de género”, para comprender las relaciones desiguales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. El enfoque de género aplicado en las inspecciones de trabajo contribuye a identificar las diversas formas en que se expresa la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. La mirada de género permite reconocer situaciones de inequidad de género expresadas en el entorno laboral como: las condicionantes de género impuestas en la contratación de mujeres; la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres; la violencia de género en lo laboral; las brechas salariales entre mujeres y hombres; la segregación laboral (horizontal y vertical) de las mujeres; la división sexual del trabajo; el limitado acceso de las mujeres en puestos directivos o de mando; la sobrecarga de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidado y el acoso sexual y sexista en el trabajo, solo para mencionar algunas formas de discriminación.

Asimismo, la inspección laboral con enfoque de género tiene su fundamento legal en las diversas normativas para la promoción de la igualdad de género.



Igualdad de Género: Implica que las mujeres y los hombres deben tener los mismos beneficios y recibir las mismas oportunidades.

Para identificar las situaciones de discriminación de género en el ámbito laboral se requieren que el personal de inspección de trabajo esté capacitado y tenga pleno conocimiento de las situaciones más frecuentes de discriminación y violencia de género en el trabajo.

En este sentido, aspectos como igualdad de oportunidades y de trato, la protección de la maternidad o la protección frente al acoso son aspectos que deben ser del manejo del personal de inspección. En consecuencia, este manual de inspección de trabajo con enfoque de género viene a contribuir en el desempeño profesional de quienes realizan la labor de inspección.

Garantizar la igualdad de género en el marco de un trabajo decente es un compromiso que el Estado panameño ha adquirido mediante la ratificación de diferentes instrumentos internacionales. Este compromiso también se refleja en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 5 y No. 8. En este sentido, este Manual también aspira a contribuir al cumplimiento de estos compromisos que se traducen en bienestar y paz social.

► Iniciativas para la promoción de la igualdad en el empleo y ocupación en Panamá

En el último quinquenio se han desarrollado diversas iniciativas, tendientes a promover la igualdad de oportunidades en el empleo y ocupación para las mujeres. Entre estas iniciativas mencionaremos las más representativas, que están orientadas a impulsar un nuevo escenario para el desarrollo de relaciones basadas en la equidad de género, conjugando los propósitos de los ODS No. 5 y No. 8.

Cuadro No. 1

Iniciativas que promueven la igualdad en el empleo y la ocupación en Panamá. Años 2017-2021

Iniciativa	Descripción	Propósito
Iniciativa de Paridad de Género-IPG (2017)¹	Se trata de un modelo de colaboración público-privada, de alto nivel. La IPG está conformada por un Consejo Nacional para la Paridad de Género, integrado por 9 entidades del sector público, 9 empresas del sector privado y un Comité Estratégico integrado por organismos internacionales (PNUD, ONU MUJERES, OIT), gremios empresariales, la entidad estatal de formación profesional y la Ciudad del Saber. La IPG une recursos y compromisos para combatir las brechas de género en el mercado laboral. Se ha instaurado un plan de acción para aumentar la participación laboral de las mujeres, promover la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y gobernanza en pro de la igualdad.	El plan contiene 15 medidas con las que se pretende contribuir a crear un país con la participación y pleno reconocimiento de las mujeres.
Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés)² (2017)	La coalición busca el cumplimiento del ODS N° 5 (Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer) y ODS N° 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) con el fin de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La Secretaría de EPIC está integrada por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE. En la actualidad, los miembros del Comité Directivo incluyen Canadá, Egipto, Islandia, Jordania, Nueva Zelanda, Panamá, Sudáfrica, Suiza, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).	Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres y hacer realidad la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en todos los países y sectores.

El Sello de Igualdad de Género (2017)³	El Sello de Igualdad de Género en el sector público es administrado por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y el Sello de Igualdad de Género en el sector privado es regentado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), denominado como “Sí Género” Panamá. En la implementación del Sello de Igualdad de Género del sector privado, el MITRADEL trabaja en alianza con el Ministerio de Comercio e Industria y el Instituto Nacional de la Mujer. Además, cuenta con la asistencia técnica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en el marco del Proyecto “Igualdad Laboral en Panamá”.	El sello busca acelerar la consecución de la igualdad de género en el sector público y privado, en el marco de la Agenda 2030. Reconoce los avances de las instituciones del Estado y las empresas para promover transformaciones vinculadas a sus compromisos para el cambio hacia una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres
Protocolo de Violencia de Género Empresarial (2019)	El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como garante de derechos laborales, adoptó a través de la Resolución DM-733-2019 el Protocolo para identificar, atender y prevenir la violencia de género en el ámbito empresarial. Dicho protocolo fue elaborado en coordinación con SUMARSE, organización que impulsa la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Panamá; el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU); FundaMorgan y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).	El Protocolo crea capacidades organizacionales para modificar las conductas de riesgo de violencia de género en el entorno laboral, capacitando a todo el personal para identificar y resolver situaciones de riesgo.
Mesa de Política Pública para la definición del Sistema Integral de Cuidados en Panamá⁴ (2019)	El Ministerio de Desarrollo Social estableció a través del Decreto Ejecutivo N° 22 de 28 de mayo de 2019, la Mesa de Política Pública para la definición del Sistema Integral de Cuidados en Panamá.	Construir un sistema integral de cuidados con corresponsabilidad social en Panamá
Ratificación del Convenio 190 de la OIT (2022)	Mediante la Ley N°672 del 25 de julio de 2022 Panamá aprobó el convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso del trabajo	Garantizar espacios laborales más seguros y libres de violencia y acoso para todas las personas trabajadoras.

Fuente: Elaboración propia

¹ Para ampliar información sobre la IPG visitar: <https://www.iniciativaparidadgeneropanama.net/ipg-panama/>

² Para ampliar información sobre la EPIC visitar: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/members/panama/>

³ Información sobre el Sí Género: <https://www.mitradel.gob.pa/mitradel-promueve-igualdad-de-genero-en-empresas-con-la-certificacion-sigenero/>

Información sobre la Mesa de Política Pública para el Sistema Integral de Cuidados: <https://www.panama24horas.com.pa/panama/ministra-del-mides-presenta-ante-el-cis-los-avances-del-sistema-nacional-de-cuidados/>

► II. Descripción de los instrumentos que componen la Guía de Inspección de Trabajo, según fase de inspección.

Entrevista Patronal

Este formulario contiene las preguntas dirigidas a la parte patronal, las cuales deberán ser valoradas en función del tamaño del centro de trabajo.

La entrevista patronal, se compone de dos secciones. La primera recupera los datos del centro de trabajo, de una forma homologada con la información que se solicita en las visitas ordinarias. La segunda sección corresponde a un bloque de preguntas específicas para las visitas con enfoque de género y está organizada en 6 grandes núcleos de información:

- Contratación
- Ascensos
- Salario
- Hostigamiento sexual
- Personas trabajadoras con responsabilidades familiares
- Maternidad y lactancia

FORMULARIO DE INSPECCIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO ENTREVISTA PATRONAL		
Fecha:		Hora de inicio de la inspección:
a. Datos de la empresa		
1	Nombre de comercial o razón social	
2	Aviso de operación No.	
3	Número patronal (CSS)	
4	Representación legal	
5	Actividad económica	
6	Dirección de la empresa	
7	Nombre y cargo del informante	
8	Teléfono	
9	Correo electrónico	

Asimismo, para facilitar el proceso de entrevista, las preguntas de la segunda sección, destinada a la verificación de la equidad de género en la empresa, se han estructurado en cuatro (4) bloques, descritos de la siguiente manera: El bloque uno (1) recoge datos cuantitativos de las personas trabajadoras de manera general, incluyendo información sobre tipos de jornada y los horarios establecidos por el centro de trabajo para desarrollar sus actividades.

1 b. Verificación de la equidad de género en la empresa				
Datos de personas trabajadoras		Mujeres	Hombres	Total
1.	No. de personas trabajadoras segregadas por sexo			
	Personas trabajadoras migrantes			
2.	Encargados/as por departamento			
3.	Tipos de jornada			
	Horarios			

Contratación y Ascenso

Salario

El bloque de preguntas dos (2) se compone de preguntas abiertas, orientadas a obtener respuestas sobre la forma en que la empresa aborda temas como salarios, permisos, embarazo, lactancia y hostigamiento sexual y violencia de género.

2 Entrevista patronal	
4. ¿Qué factores se tienen en cuenta para fijar los salarios en distintos puestos de trabajo?	Salario
5. ¿Cómo resuelven las solicitudes de permisos para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares?	Responsabilidades familiares/ Maternidad y lactancia
6. Cuando una mujer trabajadora le comunica a la empresa su estado de embarazo, ¿cómo proceden?	
7. ¿Cómo se administran los periodos de lactancia de las trabajadoras?	
8. ¿Cómo es el procedimiento que tienen para que las personas trabajadoras denuncien posibles casos de hostigamiento sexual y acoso laboral en el trabajo?	Hostigamiento sexual y Violencia de Género
9. ¿Cómo se ha divulgado el procedimiento contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral entre las personas trabajadoras?	

(En el bloque de preguntas tres 3) se han formulado preguntas cerradas, que buscan conocer sobre el proceso de contratación y ascensos, salarios, horarios, hostigamiento y violencia de género y la existencia de organizaciones sindicales dentro del centro de trabajo. La persona que realiza la entrevista deberá marcar “Sí” o “No”. En este caso, algunas preguntas requieren también información cuantitativa (datos numéricos segregados por sexo). El bloque de preguntas cuatro (4) indaga acerca de aspectos relacionados con la maternidad y la lactancia. En todos los casos, existe un espacio para anotar comentarios de las personas inspectoras.

Al final de la entrevista de la persona empleadora se incluye un espacio para observaciones y para la firma de la persona entrevistada. De esta forma, el documento se constituye en una declaración de la persona empleadora o de su representación.

3

Entrevista patronal		SI		NO	
Hostigamiento sexual y Violencia de Género	10	¿Solicitan a las personas buscadoras de empleo, llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar?			
	11	¿Les realizan pruebas médicas a las personas buscadoras de empleo?			
		¿Tienen médico(a) de empresa? (en caso afirmativo solicitar formulario de entrevista médica)			
	12	¿Tienen escala salarial? (en caso afirmativo solicitarla)			
	13	¿Existen en la empresa organizaciones de trabajadoras y trabajadores? (sindicato o asociación)			
Ascensos	14	¿Cuenta la empresa con un reglamento interno?			
	15	¿La empresa tiene actualizado el reglamento interno de trabajo en concordancia con la Ley 7 de 14 de febrero de 2018 y el Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial?			
		¿Tienen establecida una política contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral?			
	17	¿Cuentan con un Comité para la prevención de la violencia de género (VG) en las empresas?			
		¿Cómo está integrado?		M	H
	18	¿Las personas integrantes del órgano de investigación reciben capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral?			
	19	¿Existen mujeres en puestos de supervisión?			
		¿Cuántas?			
		¿Existen mujeres en puestos cargos directivos?			
	Responsabilidades familiares/ paternidad/ ascensos	20	¿Existen mujeres en puestos cargos directivos?		
¿Cuántas?					
21		¿Dentro de la empresa existen ocupaciones STEAM (ciencias, tecnologías, ingenierías, artes y matemáticas) ejecutadas por mujeres?			
22		¿Se da rotación de jornadas, para mujeres y hombres?			
23		¿Los hombres hacen uso de su licencia de paternidad?			
23	¿Hubo ascensos de personal en los últimos 12 meses?				
	¿Cuántas mujeres y cuántos hombres fueron ascendidos?		M	H	TOTAL

Maternidad / lactancia

24	¿Cuántas mujeres se encuentran embarazadas?		
25	¿Cuántas mujeres se encuentran en licencia de maternidad?		
26	¿Cuántas mujeres se encuentran en periodo de lactancia?		
27	¿Cuenta la empresa con sala de lactancia?		

Observaciones: _____

Inspector/a (Nombre legible)	No. de Carnet	Firma	Hora de finalización

Observaciones generales, datos de quien realiza la inspección y firma de la persona representante del centro de trabajo

Solicitud de Documentos

El MITRADEL, en su condición de representante del Estado se constituye en un mediador de las relaciones laborales existentes entre la persona trabajadora y la persona empleadora. El mismo, pretende con su acción diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención, tendiente a minimizar las infracciones a las leyes del trabajo en Panamá.

Al mismo tiempo, el MITRADEL, a través de la Dirección de Inspección de Trabajo, delega al personal de inspección, responsabilidades de orientador, verificador y garante del cumplimiento de las normativas laborales vigentes. La persona inspectora es quien realiza las inspecciones en los centros de trabajo y comprueba el cumplimiento de los derechos y deberes de trabajadoras y trabajadores, establecidos en el Código de Trabajo y en otras disposiciones legales internacionales y nacionales.

Según el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (DM 157 del 03 de mayo de 2017 y la ley 14 de 30 de enero de 1967), durante la entrevista patronal se solicitarán los siguientes documentos:

- Certificación de personería jurídica
- Planillas internas (CSS)
- Comprobantes de pagos salariales y planillas salariales
- Cualquier otro documento necesario para la investigación

Se consigna que esta documentación se podrá revisar en el lugar o en la Oficina de Inspección de Trabajo mediante copia de la misma.

En la primera parte del formulario de solicitud de documentos se registra información general relativa al centro de trabajo y la fecha y hora en que se realiza la inspección. Cabe señalar que este formulario se utiliza en caso de que la inspección quede inconclusa. Se requiere de su entrega en las oficinas de Inspección de Trabajo, en el tiempo que determina el Código de Trabajo y la Ley 14 de 30 de enero de 1967.

Para el proceso de inspección con enfoque de género, la solicitud de documentación y revisión de parte del personal de inspección es fundamental, ya que contribuye a determinar la existencia o no de discriminación por género a partir de las políticas y prácticas del centro de trabajo.

Al momento de solicitar los documentos, el personal de inspección debe tomar en cuenta los aspectos que requiere verificar y para ello debe basar su solicitud en los siguientes puntos:

Para verificar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, se solicita:

Copia de los documentos utilizados por la empresa para el reclutamiento, selección y contratación de las personas oferentes: oferta de servicios o solicitud de empleo:

1. Guía de entrevista.
2. Últimos 3 anuncios de plazas vacantes.
3. Manual y perfil de puestos.
4. Otros.

Para verificar que no existan diferencias salariales entre mujeres y hombres (brecha salarial) se solicita:

1. Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad.
2. Copia de manual de puestos, escalas salariales u otros criterios para fijar salario.
3. Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.

También se puede considerar en esta verificación el manual y perfil de puestos solicitado en el punto anterior.

Para verificar la existencia de un procedimiento contra el hostigamiento sexual, se solicita:

Copia de la política/procedimiento interno

En la parte final del formulario se encuentra un apartado donde se debe colocar la fecha de la inspección, los datos de la persona inspectora (nombre legible y número de carnet de trabajo) y debe ser firmado por la persona representante o encargada del centro de trabajo, para que quede constancia de la visita y de la solicitud de documentos que deberán entregarse ante las oficinas de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

N°	Documento	
1	Copia de aviso de operación	
2	Copia de la última planilla de pago (último mes)	
3	Copia de la última planilla preelaborada del seguro social con su recibo de pago	
4	Copia de contratos de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores	
5	Copia de comprobantes de pago del mes	
6	Copia de comprobantes de pago del décimo tercer mes	
7	Copia de comprobantes de pago de vacaciones que se le haya dado en el año vigente a cualquier persona trabajadora	
8	Copia de control de asistencia del mes	
9	Copia del reglamento interno de trabajo con su resolución (primera y última página)	
10	Copia del último recibo de pago del fondo de cesantía	
11	Copia de incapacidades entregadas por el trabajador/a	
12	Copia de la carta de despido del trabajador	
13	Copia del pago de prestaciones laborales del personal de la empresa	
14	Copia del mutuo acuerdo de la persona trabajadora	
15	Copia de la política/procedimiento interno de la empresa contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral (Ley 7 del 14 de febrero de 2018)	
16	Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad	
17	Copia del manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal	
18	Manual de perfil de puesto y funciones	
19	Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.	
20	Copia de manual de puestos, escalas u otros criterios para fijar salario	
21	Registro de trabajadoras embarazadas y en licencia de maternidad (últimos 12 meses)	

Salario

Hostigamiento sexual / violencia de género

Contratación

Salario

Maternidad y lactancia

Estos documentos deben ser entregados en las oficinas de la Dirección de Inspección de Trabajo, con su acuse de recibido y fotocopia de la cédula de la persona que entrega los documentos, a las _____ del día _____ de _____ del 20 _____. De no entregar los documentos solicitados por el personal de inspección laboral, se solicitará sanción a la empresa basándose en los artículos 128 del Código de Trabajo y artículo 12 de la Ley 14 de 30 de enero de 1967.

Panamá _____ de _____ del 20 _____.
Inspector/a _____ No. de carnet _____

Recibido por la empresa:
Nombre _____ Cédula _____
Cargo _____ No. Teléfono _____
Correo de la empresa _____

Fecha de la citación / datos de la persona inspectora /
datos de la persona del dentro de trabajo

► Entrevista a la Persona Trabajadora

El formulario para la entrevista a la persona trabajadora consta de dos (2) secciones: Datos del centro de trabajo y relaciones laborales con enfoque de género. En la primera sección, datos del centro de trabajo, se solicita información sobre el centro de trabajo en que labora la persona trabajadora (Nombre comercial, aviso de operación, número patronal, representante legal, actividad económica, datos de ubicación). En la segunda sección, relaciones laborales con enfoque de género, se solicita información para conocer condicionantes que sugieran la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres en relación al trabajo. Se subdivide en cuatro (4) bloques:

Las preguntas del bloque uno (1) están referidas a la contratación de la persona trabajadora e incluye cinco (5) preguntas sobre dicho proceso. Esto permite conocer si al momento de realizar la entrevista y selección de personal, hay aspectos que evidencien posibles discriminaciones de género.

1

En relación a la contratación de la persona trabajadora			
	Criterios de inspección	SÍ	NO
1	¿Le hicieron entrevista de trabajo?		
2	¿Llenó solicitud de empleo?		
3	¿Indagaron aspectos como estado civil, hijas e hijos, personas con discapacidad a su cargo u otras responsabilidades familiares?		
4	¿Le solicitaron prueba de embarazo antes de iniciar a laborar?		
5	¿Las nuevas vacantes que se promocionan en las empresas incluyen un lenguaje no sexista?		

Las preguntas del bloque dos (2) están referidas a los derechos laborales. Incluye quince (15) preguntas que indagan sobre el cumplimiento de los centros de trabajo con respecto a una serie de lineamientos que promueven la equidad entre mujeres y hombres. Los aspectos incluidos en este bloque permiten constatar si existen diferencias entre mujeres y hombres en el trato, los derechos sindicales, la igualdad salarial por funciones, los permisos y la conciliación de responsabilidades familiares, las condiciones de trabajo u el otorgamiento de incentivos.

2	En relación a los derechos laborales		
	Criterios de inspección	SÍ	NO
6	¿Existe sindicato en la empresa?		
7	¿La empresa cuenta con Convención Colectiva vigente, tendiente a mejorar las condiciones laborales en base a la igualdad de oportunidades para las mujeres?		
8	¿Se aplica el derecho a la sindicalización sin discriminación para mujeres y hombres?		
9	¿La empresa cuenta con reglamento interno de trabajo?		
10	¿Están establecidas las horas de trabajo semanal de acuerdo a la legislación laboral vigente?		
11	¿Está establecido el descanso semanal de acuerdo a la legislación laboral vigente?		
12	¿La empresa cuenta con espacios para lactancia materna?		
13	¿Reciben la misma remuneración todas las personas trabajadoras que desarrollan el mismo trabajo con igual grado de responsabilidad?		
14	¿Se otorgan incentivos iguales para todas las personas trabajadoras? (Bonos, regalías, promociones, comisiones, etc.)		
15	¿Existen oportunidades de ascenso o promoción a otras posiciones laborales para todas las personas trabajadoras?		
16	¿La comunicación escrita es redactada en un lenguaje inclusivo y no sexista?		
17	¿Conoce si la empresa donde labora tiene políticas para prevenir y atender el acoso y violencia de género en el trabajo?		
18	¿Conoce si la empresa donde labora tiene políticas de igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres?		
19	¿Conoce si la empresa donde labora tiene políticas de conciliación familiar para mujeres y hombres?		
20	¿Se otorgan permisos a trabajadoras y trabajadores sin distinción de género, para asumir responsabilidades familiares?		
21	¿Existen políticas para las personas trabajadoras, para la concesión de licencias especiales para el cuidado de niñas, niños y adolescentes con leucemia, cáncer o enfermedades degenerativas?		

3	En relación a las condiciones de trabajo		
	Criterios de Inspección	SÍ	NO
22	¿El clima laboral se desarrolla en el marco del respeto, evitando chistes, comentarios despectivos en relación las mujeres? Refiérase a su relación entre pares y con los mandos medios.		
23	¿Las jornadas extras de trabajo, son remuneradas según la ley?		
24	¿Cuenta la empresa con baños diferenciados para mujeres y hombres?		
25	¿Cuenta la empresa con vestidores privados para mujeres y hombres?		
26	¿En la empresa se organizan ligas deportivas para las mujeres en igual medida que para los hombres?		
27	¿En la empresa se organizan actividades culturales y de entretenimiento, para las mujeres en igual medida que para los hombres?		
28	¿Reciben uniformes acordes a las características fisionómicas de las personas trabajadoras?		
29	¿Reciben capacitaciones sobre salud ocupacional para todas las personas trabajadoras?		
30	¿Las mujeres trabajadoras del servicio de limpieza, asean baños y servicios sanitarios de hombres?		
31	¿Los hombres trabajadores del servicio de limpieza, asean baños y servicios sanitarios de mujeres?		

Las preguntas del bloque tres (3) hacen referencia a las condiciones de trabajo. Incluyen diez (10) preguntas que van dirigidas a indagar sobre el clima laboral de respeto, la existencia de espacios privados diferenciados, la inclusión de todas las personas trabajadoras en actividades deportivas y culturales,

la salud y seguridad física, la calidad de relaciones laborales y la adecuación de uniformes a la fisionomía de las personas trabajadoras.

El bloque cuatro (4) incluye cinco (5) preguntas que van dirigidas a indagar sobre la preservación de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia; sobre la protección contra la discriminación laboral durante este período.

4

Maternidad y Lactancia (en caso que haya estado embarazada y/o lactando, laborando en esa empresa)			
	Criterios de inspección	SÍ	NO
32	¿Se cumplió con los derechos de maternidad, establecidos por la ley (descanso, remuneración)?		
33	¿Cambiaron las condiciones de trabajo cuando anunció su embarazo?		
34	¿Se interrumpió su descanso de maternidad? (llamadas constantes, regreso anticipado a su puesto de trabajo)		
35	¿Los espacios para la lactancia (salas de lactancia) garantizan el mínimo de seguridad sanitaria y privacidad?		
36	¿Hubo cambios desfavorables en las condiciones de trabajo (puesto de menor rango, salario más bajo, cambios en las jornadas, cambios de agencias) después de regresar de licencia de maternidad?		

Nombre	Cédula	Firma
Inspector/a (Nombre legible)	No. de carnet	Firma

El formulario solicita la firma de la persona trabajadora y número de cédula. Además, el nombre del personal de inspección y número de carnet, de quién realiza la entrevista.

Los criterios de inspección en esta sección van dirigidos a mujeres que están en estado de gravidez y madres en lactancia, para indagar sobre el respeto de sus derechos, establecidos en el Código de Trabajo en sus artículos 105 -107 y la adecuación de espacios físicos para la lactancia materna, como lo establece la Ley 135 de 23 mayo de 2020.

► Inspección ocular de las instalaciones

El formulario de la inspección ocular consta de tres (3) bloques: Datos del centro de trabajo, Estructura Física y Salud Ocupacional.

Este formulario está diseñado para que, durante la visita, el personal de inspección pueda realizar un recorrido por las instalaciones de los centros de trabajo. Esto permitirá que el personal pueda observar las condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional. Además, permitirá la verificación de aspectos tales como la accesibilidad, para el buen desempeño de las labores por parte de las personas trabajadoras.

En el bloque uno (1), Datos del centro de trabajo, se deben registrar los datos del centro de trabajo en que labora la persona trabajadora (Nombre comercial, aviso de operación, número patronal, representante legal, actividad económica, datos de ubicación).

En el bloque dos (2) Estructura Física, los criterios de observación constan de ocho (8) preguntas dirigidas a condiciones físicas de las áreas de trabajo con el fin de verificar que responden a las necesidades tanto de hombres como de mujeres. Asimismo, la inspección ocular de la estructura física permite reconocer si hay un nivel de protección de la salud adecuado para el conjunto de las personas trabajadoras, especialmente las necesidades específicas de las mujeres.

2 Estructura física			
	Criterios de observación	SÍ	NO
1	¿Cuenta la empresa con espacios físicos acondicionados para la protección y seguridad personal, adaptados a las características fisionómicas de las mujeres y los hombres (extintores, equipos de seguridad, alarmas colocadas al alcance de todas las personas trabajadoras)?		
2	¿Los baños y los servicios sanitarios están diferenciados para mujeres y hombres?		
3	¿Los baños y los servicios sanitarios se localizan en lugares seguros, privados y con iluminación adecuada?		
4	¿En los baños y los servicios sanitarios, los espejos, lavamanos e inodoro, están a una altura razonable para todas y todos?		
5	¿Existen vestidores diferenciados para mujeres y hombres?		
6	¿Existen estacionamientos para mujeres embarazadas y personas trabajadoras con discapacidad?		
7	¿Existe una sala de lactancia acondicionada con espacios cómodos y privados, y con neveras higiénicas?		
8	¿Existen espacios adecuados e higiénicos para descanso y alimentación de las personas trabajadoras?		

La inspección ocular realizada por el personal de inspección, se centra en:

- La verificación de los espacios físicos acondicionados para la protección y seguridad personal, adaptados a las características fisionómicas de las mujeres y los hombres.
- La protección de las personas trabajadoras de la exposición a riesgos en las instalaciones de los centros de trabajo
- La revisión de los espacios físicos diferenciados y apropiados como servicios sanitarios, vestidores y duchas, incluyendo aspectos de seguridad, iluminación, estado y barreras que impidan su acceso y uso libre por parte de las personas trabajadoras de ambos sexos y en particular, la seguridad y privacidad para el uso de las mujeres.
- Estacionamientos para mujeres embarazadas y personas trabajadoras con discapacidad.

En el bloque tres (3), Salud Ocupacional, los criterios de observación constan de seis (6) preguntas dirigidas a conocer la relación entre las actividades laborales y salud ocupacional, con el fin de valorar si se cuenta con condiciones adecuadas para la prevención de riesgos, considerando los riesgos específicos que enfrentan las mujeres. En este sentido, los centros de trabajo deben contar con señalizaciones para prevenir accidentes, originados por el uso inadecuado de las maquinarias y herramientas. La inspección ocular permite, entre otros, verificar si las empresas cumplen con dichas señalizaciones.

3 Salud Ocupacional			
	Criterios de observación	SÍ	NO
9	¿Existen señales de prevención para evitar posibles riesgos derivados de la operación o uso de las maquinarias y herramientas utilizadas para cumplir con actividades laborales?		
10	¿Las personas empleadoras toman en cuenta los resultados de los diagnósticos médicos para acondicionar los sitios de trabajo, protegiendo la salud de las personas trabajadoras?		
11	¿Existen componentes de trabajo que puedan afectar la salud de las trabajadoras y trabajadores en especial de las mujeres embarazadas (ruido, iluminación, temperatura, humo, polvo, gas, etc.)?		
12	¿Las posturas habituales de trabajo, inciden en la salud física o psicológica de las personas trabajadoras?		
13	¿Se utilizan los equipos de protección individual apropiados y adecuados a la fisionomía de mujeres y hombres?		
14	¿Las salidas de emergencias en las áreas operativas y administrativas, están distribuidas equitativamente, según los protocolos de seguridad?		

Además, permite verificar otros aspectos como los siguientes:

- Seguimiento de protocolos de seguridad distribuidos equitativamente en las áreas de los centros de trabajo.
- Existencia de equipos de protección individual apropiados y adecuados a la fisonomía de mujeres y hombres.

Nombre	Cédula	Firma
Inspector/a (Nombre legible)	No. de carnet	Firma

El formulario solicita la firma de la persona trabajadora y número de cédula. Además, el nombre del personal de inspección y número de carnet, de quién realiza la entrevista.

► Citación Patronal

Como cierre de la visita inspectiva al centro de trabajo, el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (DM -157 del 03 de mayo de 2017 y la ley 14 de 30 de enero de 1967) establece que el personal de inspección debe informar a la parte patronal o su representante de los resultados de la visita. Este reporte considera aspectos tales como:

- Si se han detectado infracciones laborales y los plazos para corregir la situación o situaciones identificadas;
- La notificación del acta de inspección y prevención;
- Los recursos procesales;
- Las consecuencias laborales y legales de persistir en las infracciones.

En caso de que el empleador o empleadora o su representante no se encuentren en el centro de trabajo para esta entrevista, será su responsabilidad apersonarse a la Oficina de Inspección de Trabajo donde se le requiere para estos efectos.

La ausencia de la parte patronal durante la inspección laboral constituye una limitante al momento de recabar la información. Para subsanar esa limitación se contempla la aplicación de la citación patronal. La citación considera, además, la posibilidad de solicitar información documental, en caso de que la misma no haya podido ser recabada *in situ*.

El formulario de citación laboral, en su primera parte requiere del nombre de la empresa y del nombre de la o el representante legal. En la segunda parte se debe indicar el nombre de la persona inspectora y el plazo que se tiene para presentarse a la Oficina de Inspección de Trabajo y la ubicación de la misma.

FORMULARIO DE INSPECCIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

CITACIÓN PATRONAL

Nombre de la empresa: _____
Representante legal: _____

En razón de la visita realizada el día de hoy a su empresa, por el/la inspector/a _____, se le cita para que se presente en el plazo de ____ días a la oficina de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ubicada en _____

El objetivo de esta citación es conversar sobre aspectos varios del centro de trabajo que nos ocupa, con fundamento en la Ley 14 de 30 de enero de 1967.

Director Nacional de Inspección de Trabajo

► III. Aspectos relacionados a la discriminación de género que son abordados en el Manual

ACCESO AL EMPLEO, RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El reclutamiento, selección y contratación de personal en un centro de trabajo es el proceso de identificar la necesidad de un puesto de trabajo, definir los requisitos del puesto y de la persona titular de este, anunciar el puesto y elegir a la persona adecuada para el mismo.

En esta sección se consideran todos los aspectos relacionados con la discriminación por razones de sexo o fundadas en el género durante el proceso de reclutamiento, selección, y contratación. En este sentido, es importante señalar que la protección contra la discriminación se concreta aún antes de que exista la relación laboral, en lo que se denomina como el acceso al empleo.

La Ley 82 de 24 octubre de 2013, en su artículo 29 establece que las empresas tienen la obligación de desarrollar y mantener prácticas laborales que fomenten la igualdad de género. Asimismo, queda prohibido que, en los procesos de contratación, se discrimine por sexo, con la intención de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La aplicación de procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, libres de actos discriminatorios permite el acceso al empleo en condiciones de igualdad y equidad tanto para mujeres como para hombres.

Solicitar pruebas de embarazo en el proceso de reclutamiento, selección y contratación, así como durante la vigencia de la relación laboral constituye una infracción. Se trata de una práctica discriminatoria, que además violenta el derecho a la intimidad. En aquellos casos en que el tipo de actividad a desarrollar fuese peligrosa para la salud de la mujer embarazada puede aplicarse una excepción a esta disposición, debiendo justificarse las razones para su solicitud y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 116 del Código de Trabajo.

Artículo 116: La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones. El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

El proceso de reclutamiento, selección y contratación se compone de varias etapas que deben ser revisadas en la visita inspectiva con enfoque de género:

- La convocatoria o la forma en la que el centro de trabajo anuncia las plazas vacantes y los contenidos/descripción del puesto de trabajo. Para estos fines en la solicitud de documentos se requieren los últimos tres anuncios de plazas vacantes para estudio de las personas inspectoras.
- Las herramientas que usa el centro de trabajo para el reclutamiento y la selección de las personas buscadoras de empleo.

En la solicitud de documentos se requieren la oferta de servicios o solicitud de empleo, la guía de entrevista, así como el manual o perfil de puestos, en los casos en que se dispongan en el centro de trabajo. De forma complementaria, en la entrevista con la parte empleadora se corrobora si en el centro de trabajo se usa algún formulario de solicitud de empleo o similar y se indaga si se realizan pruebas médicas a las personas buscadoras de empleo. En la entrevista con la persona trabajadora, por su parte, se indaga acerca del proceso de entrevista y el llenado de solicitudes de pre-empleo. Concretamente, se busca verificar si la parte empleadora aplicó preguntas sobre el estado civil, el número de hijas e hijos, la intención tener hijas e hijos en el futuro, así como otras preguntas similares ajenas a las funciones de trabajo, que puedan resultar discriminatorias. También se indaga acerca de posibles solicitudes de realización de pruebas médicas o de embarazo.

En el formulario de Entrevista Patronal, también se consulta si las personas buscadoras de empleo deben llenar solicitudes de empleo, si se realizan pruebas médicas y si el centro de trabajo cuenta con un médico.

ENTREVISTA PATRONAL

10	¿Solicitan a las personas buscadoras de empleo, llenar algún formulario de solicitud de empleo o similar?		
11	¿Les realizan pruebas médicas a las personas buscadoras de empleo?		
	¿Tienen médico(a) de empresa? (en caso afirmativo solicitar formulario de entrevista médica)		

El formulario de Solicitud de Documentos contempla requerir del centro de trabajo el manual de procedimiento para el reclutamiento y selección de personal.

SOLICITUD DE DOCUMENTO

17	Copia del manual de procedimientos para el reclutamiento y selección de personal	
----	--	--

En la Entrevista a la Persona Trabajadora se indaga sobre las características del proceso que realizó para acceder al empleo.

ENTREVISTA A LA PERSONA TRABAJADORA

En relación a la contratación de la persona trabajadora			
	Criterios de inspección	SÍ	NO
1	¿Le hicieron entrevista de trabajo?		
2	¿Llenó solicitud de empleo?		
3	¿Indagaron aspectos como estado civil, hijas e hijos, personas con discapacidad a su cargo u otras responsabilidades familiares?		
4	¿Le solicitaron prueba de embarazo antes de iniciar a laborar?		
5	¿Las nuevas vacantes que se promocionan en las empresas incluyen un lenguaje no sexista?		

A partir de la información recabada, la persona inspectora debe verificar los siguientes indicios de discriminación por género:

En el anuncio para la contratación:

- El título del puesto es femenino o masculino;
- Se especifica el sexo como requisito: se busca expresamente personal femenino o masculino o se utiliza lenguaje excluyente (por ejemplo: sólo hombres pueden aplicar);
- Los requisitos del puesto de trabajo especifican características propias de hombres o mujeres;
- Se requiere un estado civil determinado;
- Establece requisitos diferentes para mujeres y hombres;
- Incluye requerimientos sobre responsabilidades familiares, disponibilidad, movilidad u otros similares no relacionados con el puesto;
- Solicita cánones estéticos determinados para el puesto.

En la descripción del perfil de puestos:

- El título del puesto es femenino o masculino;
- Especifica características propias de hombres o mujeres;
- La descripción de las labores del puesto está hecha en función hombres o mujeres.

En la entrevista o solicitudes pre-empleo:

- Solicita información de índole personal o discriminatoria, que no guarda relación con el puesto de trabajo. Por ejemplo, solicita información acerca de responsabilidades familiares, estado civil o conyugal, número de hijas o hijos, uso de métodos de planificación, embarazo o lactancia, entre otros;
- Se solicitan requisitos distintos para hombres y mujeres en cuanto a edad, vestimenta, presentación o funciones adicionales (limpieza u otros).

En el proceso de reclutamiento:

- Se solicita a las mujeres la realización de pruebas de embarazo, u otras pruebas o revisiones médicas que puedan indicar un posible estado de embarazo.

Infracciones de género incluidas en el Catálogo de Infracciones

- Discriminación de género en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción).
- Incumplimiento de las normativas relativas a la migración laboral (sin permisos de trabajo, permisos vencidos, etc.) y argumentación falsa, afectando, por razones de género, al personal de trabajo.
- Detección de formas de explotación o trabajo forzoso en trabajadoras o trabajadores migrantes que no cuentan con permiso laboral.
- Discriminación de género en la contratación de personal nacional que alterne en eventos artísticos con profesional extranjero.
- Incumplimiento de las empresas en lo relativo a la incorporación de personas con discapacidad (de ambos sexos), con especial interés en las mujeres con discapacidad.
- Discriminación de género en el proceso de contratación de las agencias privadas de colocación.
- Discriminación por razones de sexo, raza, etnia, edad, clase u otras en la ocupación y en el empleo de las mujeres.
- Ausencia de mujeres en ocupaciones técnicas, STEAM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías, Artes y Matemáticas).
- Ausencia de distribución paritaria de mujeres y hombres en las juntas directivas.
- Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por motivo de género.
- Solicitud pruebas de embarazo.

¿Qué aspectos se atienden y previenen en las inspecciones de trabajo?

- Se verifica que, en los nombramientos para puestos de coordinación o jefatura, no se elijan solo hombres.
- Se verifica que los procesos de reclutamiento, selección, y contratación de personal, se realizan sin ningún tipo de discriminación.
- Se comprueba que en el centro de trabajo exista una política adecuada y equitativa para la distribución de los cargos y que los perfiles de puesto estén creados con base en las habilidades y capacidades de la persona trabajadora y no en sesgos o estereotipos de género.
- Se corrobora que las contrataciones estén sustentadas en pruebas fehacientes, aportando las calificaciones que se toman en cuenta para los procesos de selección.
- Se revisa el porcentaje de trabajadores, mujeres y hombres en el centro de trabajo, a fin de orientar sobre las políticas de contratación sin discriminación.
- Se comprueba si en el proceso de selección y contratación aplicado por el centro de trabajo se indagan aspectos tales como estado de salud previo a la contratación, el estado civil, el número de hijas o hijos, las responsabilidades familiares, la disponibilidad para participar de giras fuera del centro de trabajo, cuántas veces ha quedado embarazada o los métodos de planificación, entre otros.
- Se verifica la forma en que se diseñan y redactan los anuncios de plazas de trabajo comprobando que su contenido no sea discriminatorio con respecto a las especificaciones en los títulos de puestos femeninos o masculinos, tareas según género o solicitan explícitamente mujeres u hombres.

► Fundamento Legal Normativa Internacionales

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
Párrafo 2 b): "Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: acceso (...) a la admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual" (...)	Apartado d) del párrafo 2: "Los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar (...)"

► Legislación Nacional

Normativa	Ámbito que tutela
Constitución de la República de Panamá	Artículo 67. A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

Ley 82 de 24 oct. 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	Artículo 14 - Las mujeres, en especial las que son víctimas de alguna forma de violencia prevista en esta Ley, tienen derecho a: ... # 11 - Recibir, en el caso de mujeres con discapacidad, privadas de libertad o pertenecientes a cualquier otro grupo de personas en situación de especial vulnerabilidad, un trato digno e igualitario con todos los miembros de la familia, a tener espacios adecuados y condiciones de equidad, de 12 oportunidades y autonomía para que puedan ejercer sus derechos, así como a que se les garantice su participación en los asuntos relacionados con su entorno familiar y social. Artículo 29. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendrá las siguientes obligaciones: 1. Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral para garantizar el respeto al principio de no discriminación en: a. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección, lo que incluye no requerir una prueba de embarazo para acceder a un puesto de trabajo. (El resaltado es propio)
Código de Trabajo y la Ley 59 del 12 de septiembre de 2017, que modifica el artículo 20 del Código de Trabajo.	Artículo 17- Todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90 por ciento del personal de trabajadores ordinarios, y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del 15 por ciento del total de los trabajadores. En ningún caso los porcentajes de salarios o asignaciones en conjunto y por categoría, podrán ser menores que los fijados en el párrafo anterior. No obstante, lo anterior, se podrá permitir una proporción mayor de especialistas o técnicos extranjeros por tiempo definido, previa recomendación del ministerio respectivo y aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros obtendrán una autorización que expedirá el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que no se alteran los porcentajes de nacionales exigidos en este artículo, que el personal calificado reúne la respectiva calidad y que desempeñará las funciones inherentes a su especialidad. Artículo 18 - Los empleadores que fueren autorizados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para contratar los servicios de trabajadores extranjeros especializados o técnicos, conforme el artículo anterior, tendrán la obligación de sustituir al trabajador especializado extranjero por uno panameño en un término máximo de cinco años, a partir de la fecha en que sea extendida la autorización a que se refiere esta norma. Artículo 19 - El Órgano Ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de panameños señalado en el artículo 17, de acuerdo con las condiciones económicas del país. Artículo 20 - Las infracciones a los artículos precedentes, así como las informaciones inexcusablemente equivocadas, serán sancionadas con multas de: 1. La primera vez con multa de 500 balboas fijadas por la respectiva autoridad del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, sin perjuicio del inmediato despido del personal extranjero no autorizado. Artículo 128 - ... 5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio.
Decreto Ejecutivo N 38 de 12 de agosto de 1985. Por el cual se reglamenta la Ley 10 de 1974 contentiva de Normas Protectoras de los Artistas y Trabajadores de la Música Nacional Ley 10 de 08 de enero de 1974. Por medio de la cual se dictan normas para proteger a los artistas y trabajadores de la música nacional.	Artículo 2 - El que contrate los servicios de profesional extranjero, para la prestación de servicios o ejecución de obra en el territorio nacional, tendrá la obligación de contratar equitativamente y en las condiciones de que trata el literal a) del artículo 1° de este Decreto; al Profesional nacional para que alterne con aquel en cada uno de los locales donde se presente y por el período de la respectiva contratación.

Ley 4 de 29 enero de 1999. Por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	Discriminación: Trato desigual. Discriminación contra la mujer. De acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: ...#4 El vacío o deficiencia, legal o reglamentario, en un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos. Artículo 28. La política pública que el Estado establecerá para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres con discapacidad, comprende: 1. Eliminar de forma de conducta discriminatoria hacia las mujeres con discapacidad, como la indiferencia, segregación y aislamiento; las barreras arquitectónicas; la explotación laboral, la adjetivación, humillación, utilización como objeto de burla, vejamen o degradación, o cualquier trato que degrade su condición humana. 2. Promocionar la inserción laboral de las mujeres con discapacidad, mediante programas adecuados de capacitación, habilitación y rehabilitación. 3. Promocionar programas de reubicación laboral tendientes a permitir la reinserción de mujeres que presentan discapacidad por accidentes o enfermedades.
--	---

⁵ Ley 10 de 08 de enero de 1974 y el Decreto Ejecutivo N 38 de 12 de agosto de 1985 por el cual se reglamenta la Ley 10 de 08 de enero de 1974, fueron promulgadas con anterioridad a la Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se constituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, situación que crea un vacío en las normas y disposiciones legales anteriores a su promulgación y es por ello que en la redacción de las mismas se contempla el enfoque de género y solo se habla de trabajadores nacionales)

⁶ Literal a, Art. 1: EMPLEADOR: Es la persona natural o jurídica, pública o privada que recibe del talento artístico o profesional la prestación del servicio o la ejecución de la obra artística contratada. Solamente podrán actuar como Empleadores las personas naturales o jurídicas que acrediten poseer la respectiva Licencia Comercial y que además se encuentren acreditadas, como tales en el Departamento de Permisos Temporales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Si se tratase de una persona o institución pública, la solicitud de permiso temporal deberá cumplir con todos los requisitos exigidos con excepción del requisito de la Licencia Comercial.

► Nuevas Infracciones:

• **Discriminación por razones de sexo, raza, etnia, edad, clase u otras en la ocupación y en el empleo de las mujeres.** El MITRADEL a través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo debe tramitar las violaciones que las trabajadoras denuncien relacionadas con las múltiples discriminaciones por sexo, raza, etnia, edad, clase u otras en la ocupación y en el empleo y remitirlas a las instancias pertinentes para el trámite judicial correspondiente, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, que se tramitará de manera abreviada. Fundamento Legal: Decreto Ejecutivo 53 de 2002 – Art. 41; Ley 82 del 24 de octubre de 2013 – Art. 12.

• **Ausencia de mujeres en ocupaciones técnicas -STEAM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías, Artes y Matemáticas).** Es deber del Estado garantizar a las mujeres el acceso a por lo menos un 50% de plazas de trabajo en todos los sectores de trabajo en igualdad de oportunidades, deberes y derechos, mediante la promoción de la idea de que las profesiones no tienen sexo. La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), la Fundación del Trabajo y los sindicatos de trabajadores más representativos del país, deben elaborar un diagnóstico cada dos años que permita identificar acciones para la promoción de la ocupación de al menos el cincuenta por ciento (50%) de las mujeres en las distintas ramas de la actividad económica. Fundamento legal: Ley 4 de 29 de enero 1999 -Art. 11; Decreto Ejecutivo 53 de 2002 – Art. 48.

• **Ausencia de distribución paritaria de mujeres y hombres en las juntas directivas.** Las empresas de capital mixto en las que el Estado tenga participación deberán procurar contar con el mínimo establecido en esta Ley y el estado realizará las designaciones correspondientes para su cumplimiento. Se establece que, a un año de vigencia de esta Ley, el mínimo de participación de mujeres en las Juntas Directivas será al menos de un 10%; a 2 años de su vigencia, será al menos de un 20% y a 3 años de su vigencia, se obligará a la totalidad de las juntas directivas a contar con al menos el 30% de mujeres en sus juntas directivas. Fundamento legal: Ley 56 de 11 de julio 2017.

• **Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por motivo de género.** Queda prohibido a la parte empleadora modificar las condiciones laborales contractualmente pactadas, y que causen perjuicio a una persona trabajadora por su condición de género. Fundamento legal: Ley 82 de 24 oct. 2013-Art. 29.

• **Solicitud pruebas de embarazo.** Queda prohibido a la parte empleadora solicitar la prueba de embarazo en el proceso de contratación, selección y reclutamiento, así como durante la vigencia de la relación laboral. Esta constituye una práctica discriminatoria y violenta el derecho a la intimidad. Se exceptúa en aquellos casos en que por el tipo de actividad a desarrollar fuera peligrosa para la salud de la mujer embarazada, debiendo justificarse las razones para su solicitud y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 116 del Código de Trabajo. Fundamento legal: Ley 82 del 24 de octubre de 2013 – Art. 12, Art. 29; Código de Trabajo-Art. 116.

Relaciones Laborales

Las relaciones laborales son la conexión que existe entre las personas empleadoras y las personas trabajadoras, fundamentadas en una serie de condiciones, determinadas por un marco jurídico.

La incorporación del enfoque de género en el ámbito laboral, permite identificar situaciones de discriminación social que impactan en las relaciones laborales y que evidencian desigualdades entre mujeres y hombres.

Sobre este aspecto las inspecciones laborales con enfoque de género deben considerar factores como los siguientes:

- Diferencias Salariales (brecha salarial)
 - Discriminación en la entrega de incentivos
 - Discriminación por oportunidades (capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras)
- Modificación de las condiciones de trabajo (restricción de derechos) jus variandi abusivo por género.
- Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Diferencias Salariales (brecha salarial)

Garantizar la igualdad en la equiparación de los salarios en los centros de trabajo, entre mujeres y hombres, sigue siendo un reto. El personal de inspección laboral tiene un papel vital en la aplicación y cumplimiento de las disposiciones legales sobre este aspecto para las personas trabajadoras.

El salario se refiere a la cantidad de dinero que una persona recibe de su empleadora o empleador, por realizar un trabajo. Incluye el salario base, las bonificaciones, el pago en especies, las horas extras, los honorarios por alguna tarea adicional específica u otras formas de pago.

Para calcular la brecha salarial, se divide la diferencia entre el salario de las mujeres y los hombres, entre el salario de los hombres (OCDE, 2015). La brecha salarial implica el incumplimiento de uno de los principios fundamentales de la OIT. En este sentido, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) establece el principio “de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (art. 2).

En los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género los aspectos vinculados a la brecha salarial se abordan de la siguiente manera en los formularios:

El formulario de la entrevista patronal solicita información relacionada a factores que se tienen en cuenta para fijar los salarios en distintos puestos de trabajo y escalas salariales.

ENTREVISTA PATRONAL

ENTREVISTA PATRONAL

4. ¿Qué factores se tienen en cuenta para fijar los salarios en distintos puestos de trabajo?

En el formulario de solicitud de documentos se solicita información relacionada con los pagos que se realizan a las personas trabajadoras.

SOLICITUD DE DOCUMENTOS

2	Copia de la última planilla de pago (último mes)	
3	Copia de la última planilla preelaborada del seguro social con su recibo de pago	
4	Copia de contratos de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores	
5	Copia de comprobantes de pago del mes	
6	Copia de comprobantes de pago del décimo tercer mes	
7	Copia de comprobantes de pago de vacaciones que se le haya dado en el año vigente a cualquier persona trabajadora	

En el formulario de la persona trabajadora también se indaga sobre igualdad de salarios entre las personas trabajadoras que realizan el mismo trabajo.

ENTREVISTA A LA PERSONA TRABAJADORA

13	¿Reciben la misma remuneración todas las personas trabajadoras que desarrollan el mismo trabajo con igual grado de responsabilidad?		
----	---	--	--

► Discriminación en la entrega de Incentivos

Las mujeres también pueden experimentar discriminación en el cobro de incentivos como bonos, regalías, promociones, comisiones, etc. Con frecuencia, este tipo de incentivos toman en cuenta el nivel de rendimiento en el trabajo productivo, en perjuicio de las mujeres que deben dividir su tiempo entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. De igual manera estos aspectos también inciden en las oportunidades de ascenso o promoción a otras posiciones con mayores responsabilidades dentro de la estructura organizacional del centro de trabajo. Al respecto, en la entrevista a la persona trabajadora se indaga acerca del otorgamiento de incentivos y sobre las oportunidades de ascenso.

ENTREVISTA A LA PERSONA TRABAJADORA

14	¿Se otorgan incentivos iguales para todas las personas trabajadoras? (Bonos, regalías, promociones, comisiones, etc.)		
15	¿Existen oportunidades de ascenso o promoción a otras posiciones laborales para todas las personas trabajadoras?		

► Discriminación en el acceso a oportunidades como capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras.

En las empresas suele observarse discriminación, en el otorgamiento de los incentivos (capacitaciones, becas, permisos, giras y promociones) en perjuicio de las mujeres, como consecuencia de la división sexual del trabajo. Es importante que la empresa contemple una política de conciliación trabajo-familia que beneficie tanto a mujeres como a los hombres.

En los formularios de solicitud de documentos y entrevista a la persona trabajadora se indaga sobre las políticas del centro de trabajo para el otorgamiento de incentivos a todas las personas trabajadoras.

SOLICITUD DE DOCUMENTOS

18	Manual de perfil de puesto y funciones	
19	Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.	
20	Copia de manual de puestos, escalas u otros criterios para fijar salario	

ENTREVISTA A LA PERSONA TRABAJADORA

18	¿Conoce si la empresa donde labora tiene políticas de igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres?		
19	¿Conoce si la empresa donde labora tiene políticas de conciliación familiar para mujeres y hombres?		

Verifique los siguientes aspectos:

- Revisar la planilla interna y la planilla de la Caja de Seguro Social (CSS).
- Revisar cómo se distribuyen los cargos entre mujeres y hombres, por ejemplo, en puestos directivos y gerenciales, técnicos y profesionales medios y personal de apoyo administrativo.
- Corroborar con la planilla interna, a partir de la información de la entrevista a la parte patronal, los cargos de toma de decisión y de supervisión ocupados por mujeres y posibles diferencias salariales.
- A partir del manual de puestos, revisar las denominaciones o los títulos de los puestos de la planilla interna,
- Revisar posibles diferencias salariales entre puestos similares, según se trate de mano de obra femenina o masculina. Por ejemplo, comercial (título masculino) o asistente de ventas (título femenino), técnico (título masculino) u operadora (título femenino), asistente personal (título masculino) o secretaria (título femenino), chef (título masculino) o cocinera (título femenino), conserje (título masculino) o limpiadora (título femenino).
- Revisar las políticas y reglamentos internos de los centros de trabajo, para otorgamiento de incentivos, oportunidades para capacitaciones, becas y entrega de incentivos por producción.

Infracciones y nuevas infracciones agrupadas en la categoría de diferencias salariales

- Discriminación por razones de sexo, raza, etnia, edad, clase u otras en la ocupación y en el empleo de las mujeres.
- Discriminación en la asignación de salarios en los mismos rangos ocupacionales (brecha salarial).
- Prácticas discriminatorias en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos (ascensos, capacitación, becas, pasantías, permisos, premios, entre otros).

¿Qué aspectos se atienden y se previenen en las inspecciones de trabajo?

- Se contribuye a cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Se garantiza la estabilidad económica de las familias, especialmente aquellas en donde las mujeres, son cabezas de hogar.
- Se evidencia el reconocimiento de las aptitudes y habilidades profesionales de las mujeres.
- Se contribuye a reducir la segregación de género, tanto vertical como horizontal, en el mercado de trabajo.
- Se verifica la inclusión de las mujeres en las ocupaciones, en donde existe mayor representatividad de hombres.

► **Fundamento Legal**
Normativa Internacionales

Convenio sobre la igualdad de remuneración, de 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación) 1958 (núm. 111)
Artículo 1:(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.	Artículo 1, #b: Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser específica - da por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Normativa	Ámbito que tutela
Constitución de la República de Panamá	Artículo 67. A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.
Código de Trabajo de la República de Panamá. Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971, modificado por la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995	Artículo 10. Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo.
Ley 82 de 24 oct. 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.	Artículo 4, #20: 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.

► **Modificación de las condiciones de trabajo (restricción de derechos) *jus variandi* abusivo por género.**

El término *jus variandi* hace referencia a la facultad del empleador o empleadora de cambiar condiciones en el contrato laboral siempre y cuando no sean trascendentales. En este sentido, la legislación laboral panameña (Art. 197 C.T.) prevé la posibilidad de la modificación de las condiciones de trabajo por mutuo consentimiento (novación) y también el caso de que ellas sean modificadas por la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo según las normas respectivas.

Código de Trabajo de Panamá

Título V. Capítulo 1 de Alteración de las formas de trabajo (197-197 A)

Las condiciones del contrato de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. Por la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en este Código.
2. Por el mutuo consentimiento.

En estos casos se permitirá la alteración siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración del cualquier derecho reconocido a favor del trabajador.

La alteración de las condiciones de trabajo que infrinja esta norma será ineficaz y el trabajador podrá pedir, a su opción, el cumplimiento de las condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato, por causa imputable al empleador.

Los aspectos relativos a uso abusivo del *jus variandi* por razones de género están incluidos en los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género y detallados en los siguientes formularios: En el formulario de la entrevista a la persona trabajadora se especifican varias preguntas dirigidas a mujeres que hayan estado embarazadas mientras laboraban en la empresa o si se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Estas preguntas tienen el propósito de identificar si han cambiado las condiciones de trabajo una vez cumplida la licencia de maternidad o a partir de la puesta en conocimiento de su estado de embarazo. También se indaga sobre la asignación de funciones para las cuales las trabajadoras no fueron contratadas y que pueden representar cambios desfavorables en las condiciones de trabajo.

ENTREVISTA A LA PERSONA TRABAJADORA

Maternidad y Lactancia (en caso que haya estado embarazada y/o lactando, laborando en esa empresa)			
	Criterios de inspección	SÍ	NO
32	¿Se cumplió con los derechos de maternidad, establecidos por la ley (descanso, remuneración)?		
33	¿Cambiaron las condiciones de trabajo cuando anunció su embarazo?		
34	¿Se interrumpió su descanso de maternidad? (llamadas constantes, regreso anticipado a su puesto de trabajo)		
35	¿Los espacios para la lactancia (salas de lactancia) garantizan el mínimo de seguridad sanitaria y privacidad?		
36	¿Hubo cambios desfavorables en las condiciones de trabajo (puesto de menor rango, salario más bajo, cambios en las jornadas, cambios de agencias) después de regresar de licencia de maternidad?		

En el formulario de la entrevista patronal se pregunta sobre el momento en que una mujer comunica el estado de embarazo al efecto de recibir los derechos que corresponden en esta situación. También se indaga sobre la reincorporación tras la licencia de maternidad y sobre el periodo de lactancia.

6. Cuando una mujer trabajadora le comunica a la empresa su estado de embarazo, ¿cómo proceden?

7. ¿Cómo se administran los periodos de lactancia de las trabajadoras?

En el formulario de solicitud de documentos se solicitan registros de trabajadoras embarazadas y en periodo de licencia de maternidad, con la finalidad de verificar el otorgamiento de derechos, pre y post parto.

SOLICITUD DE DOCUMENTOS

21	Registro de trabajadoras embarazadas y en licencia de maternidad (últimos 12 meses)	
----	---	--

Verifique los siguientes aspectos:

- Registros de mujeres embarazadas y en período de lactancia en los últimos meses.
- Si a las mujeres embarazadas se les reasignan funciones y tareas para las cuales no fueron contratadas, no propias de su cargo, asignadas en función de roles de género y de forma unilateral por la parte empleadora.
- Si las condiciones laborales de la persona trabajadora han sido alteradas en su perjuicio y se inscriben en alguno de los siguientes supuestos: una disminución de su jerarquía, de sus ingresos o una modificación de las funciones para las que fue contratada.

Infracciones y nuevas infracciones agrupadas en la categoría de modificación de condiciones de trabajo:

- Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por motivo de género.

¿Qué aspectos se atienden y previenen en las inspecciones de trabajo?

- Se evita la permisión de la alteración unilateral del contrato de trabajo, entendida como aquella que versa sobre aspectos sustanciales del contrato, como en el presente asunto.
- Se previene el irrespeto a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, especialmente la de las mujeres embarazadas.
- Se previene el trato diferente para una trabajadora en periodo de lactancia.

Beneficios que conllevan las relaciones laborales equitativas en los centros de trabajo.

- La empresa puede elegir entre un grupo más amplio de personas con talento, y aumentar así las posibilidades de encontrar la persona más adecuada para el puesto.
- El proceso de selección no discriminatorio es más creíble y mejora los procesos de capacitación y promoción.
- Las personas con mejor calificación buscarán trabajo en empresas que recompensen mejor sus habilidades, capacidades y productividad, en lugar de aquellas que se basan en favoritismos arbitrarios u otros criterios.
- Una atmósfera laboral libre de discriminación fomenta la lealtad y el compromiso del empleado, mejora la moral, la motivación y, por lo tanto, la productividad de los trabajadores, que se sienten valorados por la gestión.
- El compromiso de la fuerza de trabajo también se traducirá en niveles reducidos de rotación de la mano de obra, baja por enfermedad, absentismo y errores en la producción.
- La adaptabilidad al cambio es mayor cuando los trabajadores se sienten valorados.
- Mejora el desarrollo profesional dentro de la empresa, lo que implica una menor tasa de rotación y optimización de los recursos humanos.
- Los clientes y consumidores valoran cada vez más los intangibles al establecer relaciones comerciales o comprar ciertos productos.
- Mejora la imagen de la empresa hacia la comunidad, ya que muestra que respeta e invierte en sus trabajadores.
- La política de igualdad de oportunidades coloca a la empresa entre los líderes en temas sociales importantes.

Buenas Prácticas

El Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y su Comité de Género, reconociendo el objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de promover el trabajo decente en general y particular de colaborar con las organizaciones de empleadores para construir en el sector privado una cultura basada en la igualdad de género como parte esencial de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), presentaron en mayo del 2019 el “Estudio prácticas empresariales para promover la Paridad de Género en Panamá”, promoviendo con ello la conducta empresarial responsable para lograr la igualdad entre hombres y mujeres como un factor esencial para contar con ambientes de trabajo adecuados en empresas sostenibles.

► Conciliación Personal, Familiar y Profesional

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres comprende la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, incluyendo aquellas derivadas de la maternidad o de las responsabilidades familiares. En este sentido, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, es una estrategia dirigida a lograr una nueva organización de los sistemas sociales y económicos, donde mujeres y hombres pueden hacer compatibles las diferentes facetas de su vida, la familia, el empleo, el ocio y el tiempo personal. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Con el apoyo técnico de la Oficina de la OIT, a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), que es financiado por la Unión Europea, se lanzó la Campaña de Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) de Panamá y el PNUD. Esta iniciativa busca incentivar a las empresas y a las personas trabajadoras a promover acciones que generen igualdad de condiciones, la igualdad de compromisos, armonizando de manera equitativa el tiempo dedicado al trabajo, a las tareas del hogar y el disfrute del tiempo libre. Las Políticas Empresariales de Conciliación Familiar y Laboral están enfocadas en garantizar condiciones que favorezcan a las personas trabajadoras para cumplir de forma óptima con sus responsabilidades laborales y familiares.

En este sentido, la inspección laboral con enfoque de género también debe considerar situaciones de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, en especial de las mujeres trabajadoras. En este sentido, se deben considerar aspectos como la discriminación en el acceso a oportunidades o las prácticas en los centros de trabajo con respecto al otorgamiento de permisos parentales para la atención de asuntos ligados a la atención de hijos e hijas menores de edad u otras responsabilidades familiares y personales

En los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género los aspectos relacionados con la conciliación se incluyen en los siguientes formularios:

En el formulario de la entrevista patronal se indaga sobre las jornadas laborales para mujeres y hombres, el uso de licencia y la resolución por paternidad y sobre permisos para asumir responsabilidades familiares.

ENTREVISTA PATRONAL			
21	¿Se da rotación de jornadas, para mujeres y hombres?		
22	¿Los hombres hacen uso de su licencia de paternidad?		
23	¿Hubo ascensos de personal en los últimos 12 meses?		
	¿Cuántas mujeres y cuántos hombres fueron ascendidos?	M	H
			TOTAL

En los formularios de entrevista patronal y la entrevista a la persona trabajadora se indaga cómo se otorgan los permisos para las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. También se indaga sobre la existencia de políticas de conciliación familiar y políticas para la concesión de licencias especiales (para el cuidado de infantes o atención de familiares con enfermedades degenerativas).

ENTREVISTA PATRONAL

5. ¿Cómo resuelven las solicitudes de permisos para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares?

ENTREVISTA A LA PERSONA TRABAJADORA

19	¿Conoce si la empresa donde labora tiene políticas de conciliación familiar para mujeres y hombres?		
20	¿Se otorgan permisos a trabajadoras y trabajadores sin distinción de género, para asumir responsabilidades familiares?		
21	¿Existen políticas para las personas trabajadoras, para la concesión de licencias especiales para el cuidado de niñas, niños y adolescentes con leucemia, cáncer o enfermedades degenerativas?		

Verifique los siguientes aspectos:

- Horarios y jornadas laborales.
- Permisos retribuidos por cuestiones personales.
- Jornada continua anual o en determinados periodos.
- Días de vacaciones y libre disposición.
- Permisos de una hora diaria para lactancia materna.

Infracciones y nuevas infracciones agrupadas en la categoría

- Prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadoras y trabajadores por motivo de sus responsabilidades familiares.
- Retraso o negación en el otorgamiento de permisos a las trabajadoras que sufren de violencia doméstica, para que puedan recibir tratamientos o dar seguimiento a los procesos judiciales.

¿Qué aspectos se atienden y previenen en las inspecciones de trabajo?

- Se constata la distribución, la organización y planificación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.
- Se previene la afectación a la salud física y psicosocial de las personas trabajadoras.
- Se verifica el tiempo invertido por el centro de trabajo en la cualificación y formación de las personas trabajadoras, evitando la fuga de talento humano.
- Se previene el desgaste en la calidad de vida de las personas trabajadoras.

► Fundamento Legal

Normativa Internacionales

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Artículo 1, #2: Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

En el convenio, reconoce la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, y de manera más general fomentar un mejor equilibrio entre vida profesional y la vida privada para todas las personas trabajadoras, independientemente de cuál sea su sexo, es esencial para lograr la igualdad de género y el mundo del trabajo.
Este Convenio no ha sido ratificado por Panamá.

Normativa	Ámbito que tutela
Ley 82 de 24 oct. 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.	Artículo 29, # 4: Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo, para dar cumplimiento a requerimientos profesionales, administrativos o emanados de decisiones judiciales.
Ley N° 27, de 23 de mayo de 2017 - Que crea la Licencia de Paternidad para trabajadores de empresas privadas y servidores públicos.	Artículo 3: La licencia de paternidad que establece esta Ley será por el término de tres días hábiles, que serán computados como tiempo efectivo de servicio, periodo en el cual el beneficiario no podrá laborar para otro empleador o por cuenta propia.

► Salud y Seguridad en el Trabajo

Como ya se ha señalado, la evaluación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo se contempla, principalmente, en la fase inspectiva de la revisión ocular en las instalaciones. Se complementa con dos preguntas particulares realizadas en la entrevista a la persona trabajadora. En términos de las diferencias y discriminaciones de género, debe partirse del hecho de que tanto los riesgos laborales como la salud ocupacional nos son iguales para hombres y mujeres en el ámbito laboral. En consecuencia, se necesita brindar una mayor atención a esas necesidades específicas. Requiere de parte de la persona inspectora, una observación desde la perspectiva de género, para asegurar que las necesidades y adecuaciones pertinentes para la efectiva seguridad y salud ocupacional de las mujeres sean debidamente tomadas en cuenta. Se trata de aspectos relacionados con la organización de los espacios, los equipos y las herramientas de trabajo, entre otros.

También se toma en consideración que la persona empleadora tiene la obligación de adoptar las medidas que garanticen la salud ocupacional de las personas trabajadoras en los lugares de trabajo, en los términos que lo estipulan las leyes y los reglamentos en esta materia, y las recomendaciones de las autoridades competentes. También es obligación de la persona empleadora, proporcionar el equipo y los elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, así como asegurar su uso y funcionamiento.

Al respecto, mediante el formulario de Inspección Ocular, el personal de inspección de trabajo corrobora que el centro de trabajo contemple en su estructura física las condiciones requeridas en las normativas laborales.

Estructura física			
	Criterios de observación	SÍ	NO
1	¿Cuenta la empresa con espacios físicos acondicionados para la protección y seguridad personal, adaptados a las características fisionómicas de las mujeres y los hombres (extintores, equipos de seguridad, alarmas colocadas al alcance de todas las personas trabajadoras)?		
2	¿Los baños y los servicios sanitarios están diferenciados para mujeres y hombres?		
3	¿Los baños y los servicios sanitarios se localizan en lugares seguros, privados y con iluminación adecuada?		
4	¿En los baños y los servicios sanitarios, los espejos, lavamanos e inodoro, están a una altura razonable para todas y todos?		
5	¿Existen vestidores diferenciados para mujeres y hombres?		
6	¿Existen estacionamientos para mujeres embarazadas y personas trabajadoras con discapacidad?		
7	¿Existe una sala de lactancia acondicionada con espacios cómodos y privados, y con neveras higiénicas?		
8	¿Existen espacios adecuados e higiénicos para descanso y alimentación de las personas trabajadoras?		
10	¿Las personas empleadoras toman en cuenta los resultados de los diagnósticos médicos para acondicionar los sitios de trabajo, protegiendo la salud de las personas trabajadoras?		
11	¿Existen componentes de trabajo que puedan afectar la salud de las trabajadoras y trabajadores en especial de las mujeres embarazadas (ruido, iluminación, temperatura, humo, polvo, gas, etc.)?		
12	¿Las posturas habituales de trabajo, inciden en la salud física o psicológica de las personas trabajadoras?		
13	¿Se utilizan los equipos de protección individual apropiados y adecuados a la fisionomía de mujeres y hombres?		
14	¿Las salidas de emergencias en las áreas operativas y administrativas, están distribuidas equitativamente, según los protocolos de seguridad?		

En la entrevista a la persona trabajadora, se consulta sobre aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en materia de seguridad ocupacional y la forma en que éstas contemplan o no el enfoque de género.

ENTREVISTA A LA PERSONA TRABAJADORA

En relación a las condiciones de trabajo			
	Criterios de Inspección	SÍ	NO
22	¿El clima laboral se desarrolla en el marco del respeto, evitando chistes, comentarios despectivos en relación las mujeres? Refiérase a su relación entre pares y con los mandos medios.		
23	¿Las jornadas extras de trabajo, son remuneradas según la ley?		
24	¿Cuenta la empresa con baños diferenciados para mujeres y hombres?		
25	¿Cuenta la empresa con vestidores privados para mujeres y hombres?		
26	¿En la empresa se organizan ligas deportivas para las mujeres en igual medida que para los hombres?		
27	¿En la empresa se organizan actividades culturales y de entretenimiento, para las mujeres en igual medida que para los hombres?		
28	¿Reciben uniformes acordes a las características fisionómicas de las personas trabajadoras?		
29	¿Reciben capacitaciones sobre salud ocupacional para todas las personas trabajadoras?		
30	¿Las mujeres trabajadoras del servicio de limpieza, asean baños y servicios sanitarios de hombres?		
31	¿Los hombres trabajadores del servicio de limpieza, asean baños y servicios sanitarios de mujeres?		

► **Verifique los siguientes indicios de discriminación por género:**

- Observe en cada puesto de trabajo si las condiciones de salud ocupacional y dotación de equipos, son adecuadas para las condiciones de las mujeres y hombres que trabajan para la empresa.
- Revise vestidores y servicios sanitarios diferenciados entre mujeres y hombres. (Considerar seguridad, iluminación, estado y barreras que impidan su uso libre por parte de las trabajadoras).
- Observe si las condiciones físicas de trabajo por áreas específicas son discriminatorias (por ejemplo, asignando mejores condiciones a un género determinado, según puesto, funciones, entre otros).
- Asegúrese de que se protege a la mujer embarazada de la exposición a riesgos del trabajo.
- Si el centro de trabajo tiene más de 20 mujeres trabajadoras, verifique que cuenta con local acondicionado y seguro para que las mujeres en periodo de lactancia.

► **Infracciones y nuevas infracciones de género incluidas en el Catálogo de Infracciones.**

- Prácticas abusivas en la contratación (falta de contratos escritos, no registros de contratos, no afiliación a la CSS), que afecte de manera diferenciada a la persona trabajadora.
- Práctica discriminatoria en la entrega de EPP para las trabajadoras y trabajadores (equipo de protección personal).
- Práctica discriminatoria en la protección colectiva en las áreas de trabajo.
- Incumplimiento de las condiciones de trabajo (vestidores, baños, comedor, condiciones atmosféricas, privacidad, etc.).
- Incumplimiento de restricciones médicas emitidas por las/os médicas/os de salud ocupacional hacia la persona trabajadora.
- Ausencia de servicios sanitarios, vestidores y baños diferenciados para mujeres y hombres.

► **¿Qué aspectos se atienden y previenen las inspecciones de trabajo?**

- Se verifica que las condiciones de trabajo, medio ambiente y espacio físico entre otros, estén orientadas a la protección integral de la salud de las mujeres.
- Se corrobora que las labores de aseo y limpieza son asignadas equitativamente y que éstas no recaen solamente sobre trabajadoras mujeres.
- Se comprueba que los equipos de protección personal se ajustan a las características físicas de la persona trabajadora (tallas).
- Se revisa que en el centro de trabajo se han habilitado espacios como: vestidores, sanitarios y baños de manera diferenciada, es decir para mujeres y hombres.
- Se comprueba que el centro de trabajo dispone de una sala de lactancia materna, debidamente identificada y que, cumpla con los parámetros establecidos por la Ley.
- Se verifica que el espacio físico adecuado para la extracción de leche materna cumple con las condiciones sanitarias y de los equipos necesarios para el debido almacenamiento de la leche materna.

► Fundamento Legal Normativa Internacionales

Normativa	Ámbito que tutela
Ley 82 de 24 oct. 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.	Artículo 29, # 4: Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo, para dar cumplimiento a requerimientos profesionales, administrativos o emanados de decisiones judiciales.
Ley N° 27, de 23 de mayo de 2017 - Que crea la Licencia de Paternidad para trabajadores de empresas privadas y servidores públicos.	Artículo 3: La licencia de paternidad que establece esta Ley será por el término de tres días hábiles, que serán computados como tiempo efectivo de servicio, periodo en el cual el beneficiario no podrá laborar para otro empleador o por cuenta propia.

► Normativa Nacional

Normativa	Ámbito que tutela
Constitución Nacional	Artículo 72. Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará, además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.
Código de Trabajo.	Artículo 66 - Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta personalmente un servicio o ejecuta una obra, y la persona aquél o éstas. Artículo 67 - El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados. Se exceptúan los contratos referentes a: 1. Labores agrícolas o ganaderas. 2. Servicio doméstico. 3. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses. 4. Obras determinadas cuyo valor no exceda de 200 balboas. 5. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de 5.000 balboas o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores. ... Artículo 68 - El contrato escrito de trabajo contendrá: 1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el registro público. 2. Nombre de las personas que viven con el trabajador de las que dependan de él. 3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución. 4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio. 5. Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada. 6. Duración y división regular de la jornada de trabajo. 7. El salario, forma, día y lugar de pago. 8. Lugar y fecha de celebración. 9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por este Código. Artículo 69 - Esta presunción podrá destruirse mediante prueba que no admita duda razonable. Artículo 70 - Además de lo estipulado en la ley, el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme aquélla, la buena fe, la equidad, y la costumbre o el uso favorable al trabajador. Artículo 71 - Los incapaces conforme a las leyes civiles y especiales no podrán obligarse mediante contratos de trabajo, sino con las limitaciones que dichas leyes dispongan. Los menores de edad gozan de capacidad para obligarse como trabajadores mediante contratos de trabajo, con sujeción a las limitaciones establecidas en el Capítulo II del Título III. Artículo 72 - La facultad de obligarse mediante un contrato de trabajo implica la de reclamar en nombre propio las prestaciones o derechos derivados del mismo y los beneficios que la ley establece.

Código de Trabajo: Art. 128 #3, 134, 282, 284 #5.	Artículo 128 - Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes: ... # 3 Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes. Artículo 134 - El empleador está obligado a suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales u otros implementos similares cuando así lo exijan las órdenes de servicio, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo. Cuando por la naturaleza de las labores los trabajadores necesiten uniformes especiales a fin de evitar el deterioro o desgaste de sus vestidos, el empleador deberá suministrarlos gratuitamente. En cualquier otro caso en que la empresa exija a los trabajadores el uso de un uniforme deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada. Artículo 282 - Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente.
Decreto Ejecutivo 53 de 2002 – Art. 41.	Artículo 284 - Con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, se adoptarán medidas para: ...# 5 - Que se provea a los trabajadores de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación el trabajador de usarlos Artículo 41 - La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, debe crear una instancia y procedimientos claros para recibir y tramitar las violaciones que las trabajadoras denuncien relacionadas con las múltiples discriminaciones por sexo, raza, etnia, edad, clase u otras en la ocupación y en el empleo. El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo procederá a levantar la denuncia y la remitirá a la Dirección Nacional de Asesoría y Defensa Gratuita a los Trabajadores para iniciar el trámite judicial correspondiente, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, que se tramitará de manera abreviada. Las denuncias o quejas serán registradas en un formato cuya información será sistematizada y remitida a la Dirección de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República, para su integración en los sistemas nacionales de registro estadístico, y posteriormente remitido al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
Código de Trabajo: art. 128 #7 y #8, 282.	Artículo 128 - ...7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos. 8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran. Artículo 282 - Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente.

Código de Trabajo - Art. 114; Ley 135 del 23 de marzo de 2020, que reforma la Ley 50 de 1995, que protege y fomenta la lactancia materna – Art. 28-A; Decreto Ejecutivo 53 de 2002 – Art. 59.	Artículo 114 - Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados. Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo. Artículo 28 – A - Toda madre en periodo de lactancia deberá disponer de un espacio adecuado en su lugar de trabajo público o privado para la extracción y conservación de la leche materna o, si fuera posible, para que la madre pueda amamantar a su hijo hasta los seis meses de edad. La madre gozará de las facilidades necesarias para la extracción y amamantamiento hasta el final de su jornada de trabajo. Artículo 59 - La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, deberá vigilar que las empresas privadas con más de veinte trabajadoras, cuenten con espacios para la lactancia materna
Código de Trabajo: art. 128 #7, Art. 283. # 3, 4, 5, 6 y 7	Artículo 128 – #7 - Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos. Artículo 283 - Para la protección adecuada de la salud de los trabajadores, se adoptarán y aplicarán las siguientes medidas mínimas en los lugares de trabajo: ...# 3 - Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases. # 4 - Que se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas. # 5 - Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias. # 6 - Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo. # 7 - Que se establezcan lugares apropiados para que los trabajadores puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
Código de Trabajo: art. 322, 326, 327, 328; Ley 59 del 28 de diciembre de 2006 y su modificación Ley 25 del 19 de abril de 2018.	Artículo 322 - En caso de riesgo profesional el empleador queda obligado a facilitar gratuitamente al trabajador, hasta cuando éste fallezca, o se halle completamente restablecido o por dictamen médico se le declare incapacitado permanentemente... Artículo 326 - Es obligatorio para el empleador reponer en su ocupación al trabajador que dejó de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que dicho trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad absoluta permanente, ni hubiere transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado. Artículo 327 - Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, el empleador está obligado a proporcionárselo, y con este objeto queda facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios, mediante el previo aviso y el pago de la indemnización por despido injustificado, y la prima por antigüedad si hubiere lugar a ella. Artículo 328 - El empleador, en los casos en que conforme al artículo 326 deba reponer a alguno en su primitiva ocupación, podrá despedir al trabajador sustituto, con derecho al preaviso.

► Violencia de Género y Acoso Sexual

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 (MITRADEL, 2019).

Con este concepto se identifican diversas “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 1999- Art.3).

La Violencia de Género no solo se manifiesta en el ámbito privado (con expresiones como la física, psicológica, sexual, patrimonial, doméstica). También es frecuente en el ámbito público (violencia institucional, violencia mediática, violencia educativa, violencia laboral, violencia salarial, violencia obstétrica, violencia en el ámbito comunitario, violencia política, violencia sexual, violencia simbólica). El Estado panameño ha reconocido que para poder eliminar la discriminación contra la mujer se debe trabajar en la prevención, la atención y sanción de la violencia de género. En consecuencia, los tipos de discriminación que se observan en el ámbito laboral como el hostigamiento y acoso sexual, acoso sexista, son tipificadas como formas de expresión de la violencia de género. En ese sentido, la Ley 82 de 24 de octubre de 2013 “Que adopta medidas para la prevención contra la violencia a las mujeres y reforma el Código Penal” y la Ley 7 del 14 de febrero de 2018 “Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones”, establecen un marco legal normativo tendiente a prevenir y sancionar la violencia de género en el entorno público.

Si bien en la Ley 82 de 2013 se establece que las empresas e instituciones públicas están obligadas a elaborar un procedimiento de quejas disciplinarias para cualquier tipo de violencia a sus colaboradoras, es con la Ley 7 de 2018, que se precisa la responsabilidad del empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular con respecto a establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo. Sendas ordenanzas constituyen el marco legal bajo el cual se sustenta el Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial, un instrumento que ofrece una guía para orientar y establecer los procedimientos mínimos para abordar la violencia de género en el entorno laboral. Dicho Protocolo fue elaborado en el año 2019 en una acción conjunta entre el MITRADEL, el Instituto Nacional de la Mujer – INAMU, SUMARSE, FUNDA MORGAN y la Agencia de Cooperación Española /AECID.

El Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial, hace énfasis en los siguientes aspectos:

1. Obligatoriedad para las empresas de establecer un reglamento interno de quejas y resolución, adecuado y efectivo para permitir las denuncias de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo.
2. Establecer políticas internas adecuadas a lo establecido en la Ley, proveer confidencialidad al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta.
3. Crear una declaración de principios, en la que se establezca que todas las colaboradoras y los colaboradores tienen derecho a ser tratadas con dignidad, con tolerancia cero al 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.
4. Establecer un procedimiento expedito, efectivo y confidencial y que en ningún caso podrá exceder los tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.
5. Preparar un informe escrito con los pormenores de cada investigación, las alegaciones de las partes, declaraciones de los testigos y los otros elementos de prueba, sanción, sobreseimiento o absolución.
6. La ausencia del informe mencionado en el punto anterior proporcionará argumentos para sancionar a la empresa con multas que van desde los quinientos cincuenta (B/. 550.00) hasta los mil balboas (B/.1,000.00). Dicha sanción será impuesta por la autoridad jurisdiccional de trabajo.

7. Crear un Comité en materia de prevención de la violencia de género, 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.
8. 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.
9. Crear un programa de difusión, comunicación e información de prevención de la violencia de género, ejecutarlo y darle seguimiento.
10. Las empresas que hayan adoptado el protocolo tendrán un término de seis (6) meses para organizarse y adecuar las medidas correspondientes para aplicar el protocolo.
11. La sanción prevista para los trabajadores de la empresa privada, a quien se le compruebe haber realizado las conductas descritas en la Ley, será la terminación de la relación laboral por causa justificada, de acuerdo a lo establecido en el numeral 15 del artículo 213 del Código de Trabajo.
12. El ámbito de aplicación del protocolo incluye a los trabajadores y las trabajadoras de todos los niveles jerárquicos de las empresas y es extensivo a clientes, proveedores y proveedoras, y demás personas con las que las empresas, mantengan relaciones comerciales.

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.

MITRADEL. Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial. Panamá, 2019.

Para la verificación de estos aspectos, los instrumentos de aplicación en las inspecciones de trabajo con enfoque de género contemplan lo siguiente:

En la **entrevista patronal** se indaga sobre la existencia de un procedimiento para denunciar posibles casos de hostigamiento sexual o acoso laboral y sobre su divulgación. De igual manera se indaga si el reglamento interno está en concordancia con la Ley 7 de 14 febrero de 2018 y el Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial. Otro aspecto que se verifica es si la empresa tiene instituida una política contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral. Además, se indaga sobre si se cuenta con un Comité para la prevención de la violencia de género en la empresa, sobre su integración y sobre si las personas integrantes del órgano de investigación reciben capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral.

ENTREVISTA PATRONAL

15	¿La empresa tiene actualizado el reglamento interno de trabajo en concordancia con la Ley 7 de 14 de febrero de 2018 y el Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial?		
16	¿Tienen establecida una política contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral?		
17	¿Cuentan con un Comité para la prevención de la violencia de género (VG) en las empresas?		
	¿Cómo está integrado?	M	H
			TOTAL
18	¿Las personas integrantes del órgano de investigación reciben capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral?		

ENTREVISTA PATRONAL

8. ¿Cómo es el procedimiento que tienen para que las personas trabajadoras denuncien posibles casos de hostigamiento sexual y acoso laboral en el trabajo?

9. ¿Cómo se ha divulgado el procedimiento contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral entre las personas trabajadoras?

En la solicitud de documentos, se incluye la copia de la política/ procedimiento interno de la empresa contra el Hostigamiento Sexual y el Acoso Laboral (Ley 7 de 14 de febrero de 2018).

SOLICITUD DE DOCUMENTOS

15	Copia de la política/procedimiento interno de la empresa contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral (Ley 7 del 14 de febrero de 2018)	
----	--	--

En la entrevista a la persona trabajadora, se consulta en términos generales sobre las condiciones de trato, y de forma específica sobre el ambiente de respeto en el centro de trabajo y sobre el conocimiento de la política y el procedimiento para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y violencia de género en el trabajo.

ENTREVISTA A LA PERSONA TRABAJADORA

16	¿La comunicación escrita es redactada en un lenguaje inclusivo y no sexista?		
17	¿Conoce si la empresa donde labora tiene políticas para prevenir y atender el acoso y violencia de género en el trabajo?		
18	¿Conoce si la empresa donde labora tiene políticas de igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres?		

► Verifique los siguientes aspectos:

- Indague sobre la existencia de una política y/o un procedimiento para casos de denuncia de hostigamiento sexual y obtenga una copia.
- Pregunte a las personas trabajadoras si conocen la declaración de principios (por ejemplo, si se entrega copia con firma de contrato, se incluye en la inducción inicial, etc.).
- Pregunte sobre la conformación del Comité para la Prevención de la Violencia de Género y la capacitación que reciben quiénes la integran

► **Infracciones y nuevas infracciones agrupadas en la categoría de violencia de género:**

- No contar con un Comité Especial para la identificación, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito empresarial.
- No actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con lo dispuesto la Ley 7 de 14 febrero de 2018.
- Retraso o negación en el otorgamiento de permisos a las trabajadoras que sufren de violencia doméstica, para que puedan recibir tratamientos o dar seguimiento a los procesos judiciales.
- Inexistencia de un procedimiento expedito, efectivo y confidencial, para resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral y atención a actos de discriminación.
- Dilatar los tiempos para investigar y resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual y moral.
- Ausencia de un informe escrito sobre la investigación sobre casos de hostigamiento, acoso sexual o moral o discriminación.

► **¿Qué aspectos se atienden y previenen en las inspecciones de trabajo?**

- Se previene la violencia de género en el trabajo, expresada en actos de discriminación como el hostigamiento y acoso sexual, conductas racistas y sexistas.
- Se constata que la empresa cuenta con una política y/o un procedimiento expedito, efectivo y confidencial, para resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral y atención a actos de discriminación.
- Se verifica que los reglamentos de trabajo contemplen lo dispuesto en la Ley 7 de 14 febrero de 2018, con respecto a la prevención de los actos discriminatorios en el trabajo.
- Se confirma que la empresa cuenta con un Comité para la prevención de la Violencia de Género y que dicho Comité atienda sin retrasos o dilación, los casos de hostigamiento, acoso sexual y moral.
- Se verifica que el Comité confecciona informes escritos sobre los resultados de la investigación en los casos de hostigamiento, acoso sexual y moral y que dichos informes aportan pruebas para los reclamos en los tribunales de trabajo.
- Se constata que las empresas conceden permisos a las personas que tienen procesos en los tribunales sobre violencia doméstica, para recibir tratamientos o dar seguimiento a los procesos judiciales, sin perjuicio de su tiempo de vacaciones.

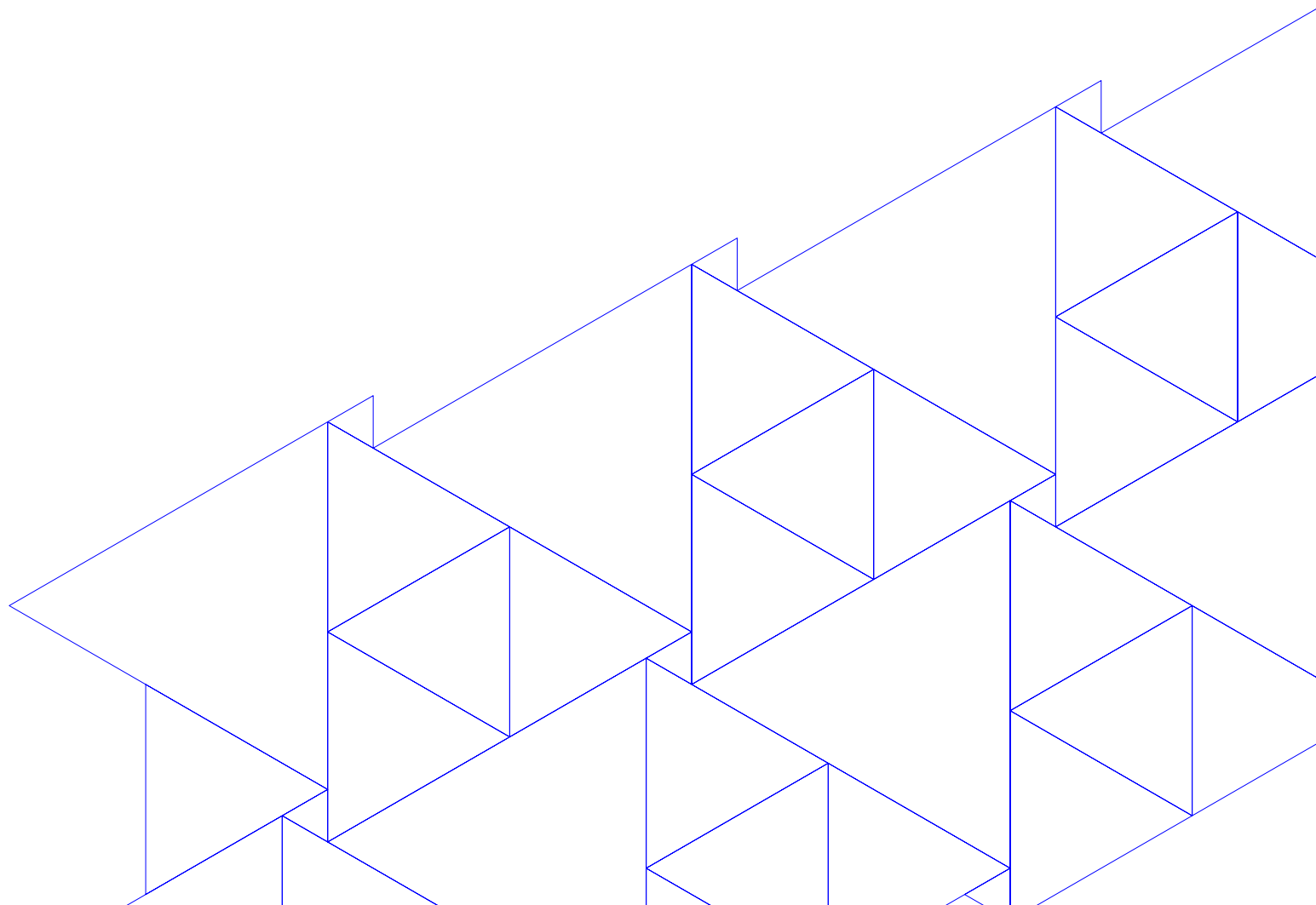
► **Fundamento Legal Normativa Internacionales**

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará	Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 Núm.190-OIT
Art. 1: Se entiende por violencia contra la mujer, "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".	Art. 1: La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
Art. 2: La violencia contra la mujer, incluye aquella que tenga lugar en la comunidad (...) y acoso sexual en el lugar de trabajo.	Art. 9: Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible (...)
	Art. 10: Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

► Normativas Nacionales

Normativa	Ámbito que tutela
Ley 82 de 24 oct. 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.	Art. 29 - El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendrá las siguientes obligaciones: 1) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral para garantizar el respeto al principio de no discriminación 2) Promover a través de programas específicos la obligación de establecer un procedimiento de quejas ágil y efectivo, así como la prevención del acoso sexual contra las mujeres en empresas y sindicatos. 3) Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia. 4) Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo, para dar cumplimiento a requerimientos profesionales, administrativas o emanadas de decisiones judiciales. 5) Elaborar 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. 6) Multar a quien incumpla las disposiciones de esta Ley en materia de discriminación o violencia en el empleo. 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.
Decreto 100 de 20 abril 2017. Que reglamenta la Ley 82 de 24 de octubre de 2013.	Sección 5ª -Deberes del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Art. 18 - Manual de procedimiento para promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en adelante MITRADEL, a través de la Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales y el apoyo técnico del INAMU, establecerá un Manual de Procedimiento para promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, atención de quejas y denuncias. Art. 19 - Reglamentos internos de las empresas privadas. El MITRADEL, a través de la Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales y con el apoyo del CONVIMU, realizará las siguientes acciones: 3) Asesorar a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo en la elaboración de un procedimiento de quejas especiales sobre acoso sexual y un modelo de procedimiento de quejas sobre otros tipos de violencia laboral, fundamentado en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y la normativa que la reglamente, garantizando a las víctimas confidencialidad, la sanción de la persona agresora y que la queja por acoso no ha de suponer represalia a la víctima. 4) Colaborar con la Dirección General de Empleo para priorizar en la bolsa de trabajo, a mujeres víctimas de violencia, de manera que sean consideradas en primera instancia para las plazas de trabajo vacantes.
Ley 7 de 14 de febrero de 2018. Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones.	Art. 3 - Se define como Hostigamiento, acoso sexual o moral. Acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invia, pide, persigue, limita o restringe derechos, disminuye la libertad, actúa groseramente con insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afectar la dignidad de la otra persona, En el ámbito laboral, incluye, pero no se limita, a la explotación, la negativa a darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalificación del trabajo realizado (...) Se define como sexismo, actitud o acción que subvalora, excluye, sobrerrepresenta 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, inherente a las personas por el solo hecho de haber nacido se sexo masculino o femenino. Art. 5 - Le corresponde al Ministerio de Educación (...) y al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y al Ministerio de Desarrollo Social, cada uno en su ámbito de acción: 2) Promover la sensibilización y fomentar programas de servicios de información, apoyo y protección a las personas que han sido víctimas de cualquier conducta, prevista en esta Ley.
Ley 202 del 8 de marzo de 2021. Que modifica la Ley 82 de 2013, sobre violencia contra la mujer y la Ley 7 de 2018, referente a la prevención de actos discriminatorios	Art. 2. Se adiciona el numeral 20 al artículo 14 de la Ley 82 de 2013, así: Art. 14. Las mujeres, en especial las que son víctimas de alguna forma de violencia prevista en esta Ley, tienen derecho a: ... 20. Obtener, de parte de sus empleadores, los permisos necesarios para recibir los tratamientos requeridos o dar seguimiento a los procesos judiciales sin afectar sus derechos laborales. Para hacer usos del derecho otorgado en este numeral, las trabajadoras deberán en primera instancia, presentar a su empleado la constancia de haber realizado la denuncia y la constancia, cada vez, de haber asistido a la diligencia correspondiente. El uso de estos permisos, siempre que se justifiquen en cada caso, no afectará la remuneración ni eliminará, ni compensará cualquiera otra licencia a la que tenga derecho según la legislación vigente. Art. 3 - El artículo 12 de la Ley 7 de 2018, queda así: Art. 12. El procedimiento para investigar y resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo será expedito, efectivo y confidencial y en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, contado a partir de la interposición de la denuncia. Mientras dure la investigación, quienes ejecuten cualesquiera de las conductas descritas en el párrafo anterior serán trasladadas a otra sección, departamento, dirección o salón de clases, a menos que la víctima solicite ser ella la trasladada.

Ley 321 de 29 de agosto de 2022. Por la cual se aprueba el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 2019, (núm.190), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, el 21 de junio de 2019	Art. 3 – El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son. un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
Código de Trabajo	Art. 138 – Queda prohibido a los empleadores: (Se adiciona el acápite #5) Acápite 15. Realizar actos de acoso sexual.
Ley 4 de 29 enero de 1999. Por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	Art. 11 – La política pública que el Estado establecerá para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, comprende las siguientes acciones: 11) Estudiar y prevenir las situaciones de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.
Decreto Ejecutivo 53 de 2002. Por el cual se reglamenta la Ley 4 de 29 de enero de 1999.	Art. 53 - Las dependencias encargadas de las Carreras Administrativa, Judicial, Diplomática, Legislativa y de Policía, y la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el apoyo de la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, deben elaborar un Reglamento Único para la Prevención y Sanción del Acoso Moral u Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo. El mismo debe ser divulgado en las instituciones públicas y privadas para su cumplimiento. Una vez puesto en ejecución, las empresas o instituciones informarán y divulgarán a los/as empleados/as, supervisores, jefes/as, clientes, entre otros, que están desarrollando una política explícita contra estas conductas.



► Referencias

- **BID. (12 de Julio de 2018).** <https://www.iadb.org>. Obtenido de <https://www.iadb.org/>: <https://www.iadb.org/es/noticias/panama-lanza-la-iniciativa-de-paridad-de-genero-con-el-apoyo-del-banco-interamericano-de>
- **INEC. (2011). Encuesta del Uso del Tiempo. Análisis Descriptivo. Panamá:** https://www.inec.gob.pa/archivos/P5151COMENTARIOS_EUT.pdf.
- **MITRADEL. (2019). Protocolo para identificar, prevenir y atender la Violencia de Género en el ámbito empresarial. Panamá: MITRADEL.**
- **MTSS, INAMU de Costa Rica (2021). Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género.**
- **OCDE. (2015). Estudio sobre la brecha de salarios entre hombres y mujeres en Panamá.**
- **OIT. (2000). Resolución de Conflictos, Negociación y Organización. Costa Rica: OIT.**
- **OIT. (2021). Panorama Laboral 2021. Perú:** https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836201/lang--es/index.htm.
- **OIT. (2022). América Latina y el Caribe: Políticas de Igualdad de Género y Mercado de Trabajo durante la pandemia. Costa Rica**
- **ONU MUJERES. (2020). Perfil de país según igualdad de género. Panamá: ONU MUJERES.**
- **ONUMUJERES. (2022). Conoce más sobre la brecha salarial.** <https://lac.unwomen.o>

► Legislaciones

- **Código de Trabajo de Panamá.** Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971. Contiene las modificaciones de la Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995. Panamá.
- **Ley 4 de 29 enero de 1999.** Por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Gaceta Oficial N° 23729, publicada el 06-02-1999
- **Decreto Ejecutivo 53 de 2002.** Por el cual se reglamenta la Ley 4 de 29 de enero de 1999. Gaceta Oficial N° 24589, publicada el 05-07-2002
- **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. Gaceta Oficial No. 27403.
- **Decreto 100 de 20 abril 2017.** Que reglamenta la Ley 82 de 24 de octubre de 2013. Gaceta Oficial 28262-A publicada el 20 de abril de 2017.
- **Ley N° 27, de 23 de mayo de 2017 -** Que crea la Licencia de Paternidad para trabajadores de empresas privadas y servidores públicos. Gaceta Oficial N° 28285-B, publicada el 24 de mayo 2017.
- **Ley 7 de 14 de febrero de 2018.** Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones. Gaceta Oficial Digital No. 28465-A, de 15 de febrero de 2018.
- **Ley 135 del 23 de marzo de 2020.** Que reforma la Ley 50 de 1995, que protege y fomenta la lactancia materna y modifica el Código de Trabajo. Gaceta Oficial N° 28986-B
- **Ley 202 del 8 de marzo de 2021.** Que modifica la Ley 82 de 2013, sobre violencia contra la mujer y la Ley 7 de 2018, referente a la prevención de actos discriminatorios. Gaceta Oficial Digital N° 29235, de 8 de marzo 2021.
- **Ley 321 de 29 de agosto de 2022.** Por la cual se aprueba el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 2019, (núm.190), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, el 21 de junio de 2019. Gaceta Oficial Digital N° 29609-B del 29 de agosto de 2022.

ANEXOS

