



## **Instituciones igualitarias e inclusivas en respuesta a la violencia contra las mujeres**



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*



**Instituciones igualitarias  
e inclusivas en respuesta a la  
violencia contra las mujeres**





## Objetivos Específicos del Módulo

1. Analizar la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones como herramienta para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.
2. Reconocer las múltiples manifestaciones directas e indirectas de la desigualdad y la violencia de género en los sitios de trabajo.
3. Reconocer los beneficios de construir instituciones igualitarias y seguras para todos y todas.

## Contenidos:

1. La igualdad de género en las instituciones.
2. La perspectiva de género
3. Visibilizar la violencia y la desigualdad
4. Formas de violencia y discriminación hacia las mujeres en los sitios de trabajo
5. Tareas pendientes para avanzar en la igualdad

# 1. ¿Por qué es necesaria la igualdad de género en las instituciones?

Las sociedades se organizan a través de instituciones sociales. Estas definen las “reglas de juego”, que las personas toman como puntos de referencia para el desarrollo de sus acciones. Estas prácticas, que se convierte en hábitos, son transmitidas entre los miembros de una comunidad a través de procesos de socialización y educación formal e informal. (PNUD, 2019)

Las instituciones pueden ser formales e informales. Las Instituciones formales son aquellas que encuentran su modo de expresión a través de políticas, organizaciones, reglamentos, leyes, regulaciones y contratos; mientras que las instituciones informales se componen de creencias, imaginarios, valores, costumbres, códigos y por elementos culturales que, aunque no escritos, regulan y determinan las relaciones y prácticas humanas y sociales.

Según el PNUD (2019) las instituciones formales son clave para mejorar las condiciones de vida de las personas, pues es precisamente a través de estas que se procuran bienes y servicios públicos necesarios para potenciar el desarrollo humano de las y los habitantes de las naciones.

Aunque las instituciones son creadas por los seres humanos como una forma de estructurar y consolidar relaciones sociales recurrentes y necesarias, suelen enfrentar un desfase entre la rapidez de los cambios sociales y la capacidad de los sistemas institucionales para adaptarse a esos cambios y necesidades.

En nuestra región, el desarrollo de una nueva institucionalidad, que corrija errores históricos que les permitan ser elementos facilitadores del desarrollo sostenible para todos y todas, es una necesidad de primer orden.

En el caso particular de la búsqueda de sociedades libres de violencias contra las mujeres, es necesario dinamizar cambios tanto en las instituciones formales como en las informales. Según ONU Mujeres (2015) esto significa:

- Eliminar las injusticias y prácticas discriminatorias hacia las mujeres y las niñas lo que requiere, en primer lugar, de cuestionar las prácticas de subordinación sexista y los estereotipos de género inflexibles.
- Contar con instituciones formales justas y eficaces, que generen confianza en las mujeres que requieran recurrir a ellas en busca de justicia y de servicios esenciales.

En el caso particular de las instituciones formales, éstas están llamadas a generar políticas públicas que reflejen un profundo entendimiento de las necesidades diferenciadas de la población, atendiendo entre otras, a las particularidades y especificidades que se desprenden de variables como el género, el contexto geográfico, social y cultural de las personas. (PNUD, 2019).

No obstante, aún existen grandes vacíos y desafíos para garantizar que las instituciones formales, a través de su acción, sean garantes y protectoras de los derechos de las mujeres y las niñas.

Esta necesidad adquiere especial relevancia en la atención de mujeres víctimas de delitos de violencia de género, que experimentan elevadísimas tasas de impunidad en nuestra región. Las instituciones están llamadas a dar respuestas oportunas que eviten reforzar los sistemas de impunidad y que se manifiestan a través de acciones tales como:

- La falta de comprensión de las autoridades y agentes de seguridad pública para entender el impacto que tiene la discriminación, la exclusión y la violencia acumulada durante años, y en distintos momentos del ciclo vital, en las víctimas.
- La falta de capacitación constante a las y los operadores de justicia, y a los funcionarios y funcionarias, sobre las distintas formas de expresión de la violencia y el impacto en las víctimas.
- Perpetuación de procedimientos desfasados, revictimizantes u obsoletos.
- La insuficiente atención y seguimiento a procesos de denuncia.
- Omisiones, sesgos sexistas y/o falta de rigor científico en las investigaciones.
- Violaciones al debido proceso.
- Falta de perspectiva de género en el actuar de las autoridades encargadas de impartir justicia.
- Reiteradas situaciones de maltrato judicial o invisibilización de las necesidades y perspectivas de las mujeres.



**Para saber más:**

1. Alto a la impunidad. ONU Mujeres, 2020
2. La Cara Escondida de la Inseguridad:

Violencia contra las mujeres en Centro América y República Dominicana. Infosegura - PNUD/RBLAC, 2020

Por otro lado, el enfoque de género aún no logra consolidarse en la institucionalidad estatal y con ello se limita el avance hacia la igualdad. (PNUD, 2019).

Lograrlo significaría tener un sector público capaz y dispuesto a destinar recursos materiales, mostrar voluntad y proactividad para implementar sus políticas orientadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.

Es importante recordar que, según el PNUD (2019) el Estado es responsable de garantizar la igualdad de género a través de diversos mecanismos, incluida la coordinación entre distintos actores sociales públicos y privados, y promover la participación y protagonismo de las mujeres en espacios de toma de decisión estatal y sociales que les permitan ser parte de la definición de las agendas públicas de los países.

En nuestro país muy pocas mujeres forman parte de los espacios de gobernanza de las Instituciones, lo que además de indicar estructuras discriminatorias, potencia la disparidad debido a que las perspectivas, necesidades y prioridades de las mujeres no están siendo representadas o, bien, se encuentran invisibilizadas en los procesos de toma de decisiones. (ONU Mujeres, 2015)

En términos más generales, ya sea en el plano global, regional o nacional, las mujeres tienden a estar insuficientemente representadas en la gobernanza de las instituciones. Esta situación no sólo es discriminatoria, sino que recrudece las disparidades debido a que se ignoran las opiniones de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Los procesos de institucionalización formal de los asuntos de género han demostrado ser una estrategia altamente efectiva para lograr transformaciones relevantes a nivel del Estado. Institucionalizar los temas de género tiene un efecto multiplicador de transformaciones en el plano estatal, que se manifestarán a través de nuevos marcos regulatorios, implementación efectiva de planes, políticas y programas con enfoque de igualdad, y en la generación de estructuras que promuevan la igualdad y el acceso amplio a los derechos humanos de las mujeres. (PNUD, 2019).

El impacto de las instituciones formales de asuntos de género estará mediado por los recursos disponibles, el nivel de autoridad y legitimidad dentro del Estado, atribuciones y potestades otorgados en su constitución, la amplitud de su agenda de promoción de derechos y la capacidad de conformar redes de trabajo para llevar a la práctica las medidas y políticas de igualdad de género que buscan promover.

### **En el caso concreto de Panamá, la institucionalidad de los asuntos de género recae en cinco instituciones (PNUD, 2019):**

1. Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), una entidad estatal autónoma creada en el año 2008 que tiene sus orígenes en la Dirección Nacional de la Mujer, creada en el otrora Ministerio de la Juventud, La Mujer, la Niñez y la familia en el año 1995, es la organización rectora de la institucionalidad de género en Panamá.

2. Red de Mecanismos gubernamentales de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá: El artículo 31 de la ley 4 de enero de 1999 sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, ordena la creación de organismos especializados dentro de las instituciones públicas dedicados a coordinación, promoción, desarrollo y fiscalización de las políticas públicas de promoción de la igualdad de género. Estos organismos, juntos y bajo la coordinación del INAMU, constituyen la Red de Mecanismos Gubernamentales para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá. Al mes de enero de 2021, 45 instituciones públicas forman parte de la Red.

3. Consejo Nacional de la Mujer: Creado por el Decreto Ejecutivo 27 de abril de 2009 como un espacio de articulación entre los tres poderes del Estado y la sociedad civil, el CONAMU es el máximo organismo consultor, propositivo y asesor para la promoción y desarrollo de estrategias integrales que permitan eliminar las causas estructurales de la discriminación y la violencia hacia las mujeres, en toda su diversidad, a lo largo de todosu ciclo vital, y de la promoción y desarrollo de las mujeres en la vida política, social y económica del país.

4. Comité Nacional Contra la Violencia en la Mujer: También conocido como CONVIMU por sus iniciales, es un espacio de interlocución formal y de cooperación entre instituciones, creado con el objetivo de articular esfuerzos interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

5. Redes contra la violencia: Las redes locales contra la violencia, que operan desde el año 2002, son espacios de articulación entre organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y la comunidad, orientados a compartir información, crear estrategias conjuntas de prevención y respuesta a las situaciones de violencia contra las mujeres que se presentan en las comunidades en donde se organizan.

Del mismo modo, Panamá ha desarrollado iniciativas exitosas para la promoción de la igualdad de género dentro de las instituciones.

Una de estas es la iniciativa del Sello de Igualdad de Género, que es desarrollada tanto a nivel de instituciones públicas como en empresas privadas. En el caso del sector público, se desarrolla desde el año 2018 bajo el liderazgo del PNUD y el INAMU.

Esta iniciativa se orienta a generar cambios dentro de las instituciones, a nivel de su cultura, pero también de procesos de gestión, a fin de generar oportunidades en igualdad para los hombres y las mujeres que ahí laboran.

Las instituciones participantes certifican a través de este sello, sus avances hacia la eliminación de las brechas salariales de género, la incorporación de mujeres en espacios de toma de decisión y en posiciones no tradicionales, la generación de políticas que posibiliten la conciliación laboral y familiar, la erradicación del acoso sexual y la comunicación inclusiva y no sexista. (Fernández Trueba, 2018).

Del mismo modo, desde el año 2011 las y los funcionarios públicos, con el apoyo de la cooperación internacional, participan en procesos de formación sobre Presupuestos Sensibles al Género.

Por otro lado, a través de una alianza público-privada de alto nivel, se desarrolla la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), que tiene por objeto cerrar las brechas de género a través de la integración igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, a través de políticas públicas y empresariales inclusivas.

### **La IPG enfoca su acción a la consecución de tres objetivos:**

1. Aumentar la participación laboral de las mujeres.
2. Visibilizar y reducir las brechas salariales de género.
3. Promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo.

A través del Decreto Ejecutivo N° 236 del 2018, el Grupo de Liderazgo y la red asociada de aliados de la IPG ha adquirido el rango de Consejo Nacional para la Paridad de Género. Su secretaría técnica se encuentra adscrita al Ministerio de Desarrollo Social.

Aunque el país ha realizado avances, el PNUD (2020) resalta algunos desafíos institucionales que deben ser sorteados a fin de avanzar hacia la igualdad de género en Panamá. Dentro de estos podemos mencionar:

- Las licencias de paternidad para funcionarios públicos y de empresas privadas de solo 3 días, a diferencia de las 14 semanas de licencia de maternidad, son un elemento que ayuda a perpetuar la sobrecarga de las mujeres en tareas de cuidados y a generar políticas discriminatorias contra las mujeres en los procesos de contratación.
- Se requiere mejorar la operativización de los mecanismos y disposiciones para igualar oportunidades, en apego a lo establecido en la Ley 4 de 1999.
- Generar datos y estadísticas, desgregadas por sexo, de la estructura ocupacional y jerárquica de trabajadores y trabajadoras en instituciones estatales.
- Aunque existen CAIPIS (Centros de Atención Integral de la Primera Infancia) a nivel público y privado, solo 60% de los niños y niñas en edad preescolar se encuentran matriculados. (UNICEF, 2019). Esto limita de manera significativa las oportunidades de incorporación y promoción laboral de las mujeres en instituciones públicas y privadas.



## Para reflexionar:

### Tener instituciones sólidas requiere de la participación igualitaria de las mujeres

Para gozar de justicia, instituciones sólidas, sociedades igualitarias y sostenibles, es fundamental que las mujeres participen, de forma igualitaria con los hombres, en los procesos de toma de decisiones en las esferas políticas, sociales y económicas.

Esta búsqueda trasciende el derecho a votar; debe apuntar a garantizar también el derecho de las mujeres a aspirar y a ser elegidas en procesos electorales, lo que requiere la remoción de las brechas y obstáculos estructurales que impiden a las mujeres participar en la vida política.

Lograr instituciones sólidas e igualitarias requiere de la participación igualitaria de las mujeres en los procesos de toma de decisión a todos los niveles, pero especialmente en los de más alto nivel.

Del mismo modo, se precisa avanzar en reformas legales, políticas y sociales que garanticen el cierre de las brechas para acceder a servicios judiciales y policiales sensibles al género.

Finalmente, es fundamental contar con mecanismos claros, efectivos y expeditos para prevenir y responder efectivamente a la violencia sexual y de género.

#### Fuentes:

Informe sobre la igualdad de género en la administración pública de América Latina y El Caribe. PNUD (2020). Apoyo del PNUD a la integración de la igualdad de género en todos los ODS. PNUD (2016).

El Informe sobre la Igualdad de Género en la Administración pública en América Latina y El Caribe (PNUD, 2020) plantea que los logros orientados a la igualdad de género en el acceso a posiciones de toma de decisión en la administración pública en nuestra región han mostrado tener efectos beneficiosos para las sociedades, tales como la expansión de la democracia, la generación de políticas inclusivas y el fortalecimiento de las relaciones de colaboración con la ciudadanía. (PNUD, 2020).

El estudio advierte, de igual forma, que la subrepresentación de mujeres en puestos de dirección en los órganos del Estado puede tener efectos negativos en la transparencia del gobierno, en el diseño de políticas públicas inclusivas y en el desarrollo económico.

## **Institucionalidad sólida para enfrentar la violencia contra las mujeres:**

Como veremos, la violencia en todas sus formas erosiona el tejido social de las comunidades y países, limitando el proceso de construcción de sociedades pacíficas y justas. La violencia de género, el femicidio, el acoso y la trata de personas constituyen una problemática regional que requiere atención urgente para lograr la paz y la seguridad, para todos y todas. (CEPAL, 2020).

La construcción de sociedades justas, pacíficas e inclusivas requiere del concurso y esfuerzo de todos y todas, desde las personas defensoras de derechos humanos, los gobiernos centrales y locales, pasando por los y las operadores de justicia, policiales y funcionarios/as públicas, e incluyendo a las poblaciones tradicionalmente excluidas y con derechos vulnerados tales como las mujeres, los y las jóvenes, los niños y niñas, las personas con discapacidad y las personas migrantes y refugiadas.



### **Importante:**

#### **¿Es realmente tan grave la situación de violencia contra las mujeres en nuestra región?**

Totalmente. Según datos de Naciones Unidas (PNUD & ONU Mujeres, 2016) vivir en Latinoamérica y El Caribe es una amenaza a la vida e integridad de las mujeres y las niñas.

Nuestra región se caracteriza por alarmantes cifras de vulneración de derechos, impunidad, brechas para el acceso a la salud pública, riesgos a la seguridad física, a la estabilidad económica y autonomía de las mujeres.

A pesar de los valiosos avances en la respuesta a la violencia contra las mujeres y las niñas de los Estados de América Latina y el Caribe, este flagelo continúa siendo una amenaza a los derechos humanos, la salud pública, la seguridad ciudadana y la autonomía física, política y económica de las mujeres en la región:

- La región presenta la mayor tasa de violencia sexual fuera de la pareja del mundo
- Ostenta la segunda mayor tasa de violencia por parte de pareja o ex pareja
- 3 de los 10 países con las tasas más altas de violaciones de mujeres y niñas se encuentran en el Caribe.
- 2 de cada 3 mujeres que son asesinadas en Centroamérica, lo han sido por razón de su género.

Gozar de una institucionalidad sólida, comprometida con la búsqueda de la igualdad de género y la construcción de sociedades libres de violencia, es un factor clave en el avance de políticas públicas que promuevan la igualdad: (PNUD, 2019)

1. Involucra a distintas instancias estatales, lo que a su vez genera oportunidades para construir abordajes sistémicos e integrales para responder a los problemas sociales.
2. Con adecuada coordinación, las políticas pueden transversalizarse y nutrirse de aportes de actores sociales diversos.
3. Permite posicionar los elementos clave para avanzar en la agenda de la igualdad en los espacios y procesos clave de generación de políticas de igualdad, tales como el crecimiento económico, desarrollo productivo y protección social.
4. Genera confianza en la ciudadanía, y sensación de protección a las víctimas.



## 2. La perspectiva de género

La perspectiva de género es un enfoque estratégico que persigue, como objetivo final, lograr la igualdad de género. Esta estrategia busca que las prioridades, vivencias y preocupaciones de las mujeres sean igualmente ponderadas a las de los hombres en el desarrollo, aplicación, monitoreo y evaluación de las políticas, programas e iniciativas orientadas a generar oportunidades de desarrollo y poner fin a la desigualdad. (UNSDG, 2018).

De manera resumida, la perspectiva de género nos alerta y permite entender que todas las políticas, iniciativas o acciones impactarán de manera distinta a los hombres y las mujeres.

### Ejemplos:

- En Panamá, durante las fases más duras del confinamiento por el COVID-19, se estableció un sistema de salidas por género. Un análisis de esta acción desde la perspectiva de género habría alertado a los tomadores de decisión que, dada la sobrecarga de trabajo de cuidados que se venía potenciando dado el confinamiento, esta decisión impactaría más negativamente a las mujeres. No es casual haber visto grandes filas “los días de mujeres”, o mujeres angustiadas por no tener con quién dejar a sus hijos e hijas, o personas bajo su cuidado, durante las 2 horas del día que se les permitía salir a hacer sus compras esenciales.
- Cada cierto tiempo, las mujeres que forman parte de colectivos políticos denuncian que las normas del juego electorales actuales les impiden alcanzar espacios de toma de decisión política a través de las urnas y llaman a generar mecanismos que garanticen la paridad política. Ante esto, algunos sectores de la población expresan su desacuerdo argumentando que las oportunidades están ahí para todos y que “hay que buscar los votos”. Un análisis con perspectiva de género nos permitiría entender por qué, a pesar de que las mujeres suelen tener un rol muy activo en los movimientos políticos y de base, suelen enfrentar barreras o techos de cristal para avanzar dentro de sus estructuras políticas.

En ocasiones la perspectiva de género se representa como lentes o gafas, que al colocárnoslos posibilita que veamos lo que, de otra forma sería invisible. De esta forma, permite valorar el impacto e implicaciones que tendrá no solo en los hombres, sino también en las mujeres, cualquier acción, legislación, política y programa que se ejecute, en cualquier área, nivel o contexto. (ONU Mujeres, 2016).

Del mismo modo, en la respuesta al COVID-19 y en los procesos de recuperación post pandemia, es y será necesario incorporar el enfoque de género en cada una de las acciones y políticas que se generen, pues existe sólida evidencia de que las normas

sociales, los roles de género y la cultura influirán en la generación de impactos diferenciados en hombres y mujeres. (PNUD, 2020).

A través de este curso, la perspectiva de género nos permitirá evidenciar algunas formas de violencia, discriminación y exclusión hacia las mujeres que, sin el uso de esta, pasarían desapercibidas dada su normalización y naturalización.

- Las mujeres y niñas representan el 72% de las víctimas de trata de personas en el mundo, en su mayoría con fines de explotación sexual.
- A nivel global, quince millones de niñas adolescentes de 15 a 19 años han experimentado relaciones sexuales forzadas.
- La violencia genera impactos intergeneracionales para la salud, el acceso a oportunidades de desarrollo y el bienestar, afectando no solo a la mujer víctima de violencia, sino también a sus hijos e hijas.
- Limita la autonomía y el pleno acceso a derechos humanos de las mujeres.
- Tiene un impacto negativo para el desarrollo económico y social de las mujeres, pero también de las sociedades y países de los que estas forman parte.

La emergencia sanitaria por el COVID-19 también ha incrementado la vulnerabilidad de las mujeres a la violencia (PNUD, 2020 y ONU Mujeres, 2020).

- El número de llamadas a las líneas telefónicas de protección, orientación y asistencia a víctimas de violencia se ha multiplicado por cinco desde el inicio de la pandemia, especialmente a raíz de situaciones de violencia de pareja.
- Las restricciones a la movilidad, el confinamiento, la pérdida de empleo y, con ello, la precariedad o dependencia económica han aumentado significativamente la vulnerabilidad de las mujeres a sufrir violencia en el ámbito privado.
- Las mujeres en situación de pobreza están siendo las más afectadas por la sobrecarga de trabajos de cuidados, dado el cierre de las escuelas, las necesidades de atención y prevención en las personas adultas mayores, con enfermedades crónicas o con discapacidad, el amplio número de personas enfermando y las cuarentenas obligatorias; así como por la pérdida de ingresos, especialmente en aquellas que viven de la economía informal.
- Las mujeres, en especial las más empobrecidas, enfrentan dificultades asociadas a la precariedad en la infraestructura básica en sus hogares y comunidades (ausencia de agua, saneamiento, hacinamiento, entre otros) que hacen difícil cumplir con las recomendaciones de medidas preventivas tales como lavado frecuente de manos, distanciamiento físico y aislamiento.

- Las mujeres migrantes, especialmente aquellas dedicadas al trabajo doméstico, tienen mayores riesgos de contagio en el desarrollo de sus funciones; al tiempo que enfrentan diariamente la precariedad económica ante la imposibilidad de trabajar dadas las restricciones de movilidad.

### 3. Visibilizar la Violencia y la desigualdad

#### Las Naciones Unidas definen la violencia contra las mujeres como:

“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993).

Hoy por hoy, la violencia contra las mujeres representa la más extrema manifestación de la desigualdad y subordinación a las que se somete a las mujeres a nivel global. La violencia contra la mujer es quizás la más seria amenaza a la dignidad, seguridad, derechos y acceso a las oportunidades de desarrollo, no solo para las mujeres de manera individual, sino también para las sociedades. (Red Ciudadana contra la Violencia de Género, 2017)

Según afirmaciones de agencias de las Naciones Unidas (PNUD, 2020 & OMS, 2017), la violencia contra la mujer, en especial aquella que es ejercida por sus parejas, así como la violencia sexual, constituyen una seria amenaza a la salud pública, al disfrute de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y al desarrollo de las comunidades:

- Se estima que una de cada tres mujeres en el mundo ha sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja, o de una tercera persona, en algún momento de su vida.
- Un tercio de las mujeres que han estado en una relación de pareja, han sufrido alguna forma de violencia física o sexual por parte de su compañero.
- 38% de los asesinatos de mujeres en el mundo son cometidos por sus parejas masculinas.
- El impacto de la violencia no solo se manifiesta a nivel físico. Muchas víctimas reportan serias afectaciones a nivel emocional y psiquiátrico producto de la violencia sufrida. En muchos países, las tasas de depresión son mayores en mujeres víctimas de violencia.
- En algunos contextos y sectores, el sufrir violencia aumenta la probabilidad de adquirir infecciones de transmisión sexual, o el VIH.
- Es la causa principal de lesiones y discapacidad en las mujeres, así como un factor de riesgo para otros problemas de salud física, mental, sexual y reproductiva.
- Aunque existe un gran subregistro, 7% de las mujeres a nivel global refieren haber sufrido agresiones sexuales por personas distintas a su pareja.
- Del total de las mujeres víctimas de violencia, menos de 40% busca ayuda, usualmente de parte de amigos y familiares. Solo 1 de cada 10 mujeres que buscan ayuda, confían en hacerlo ante la policía.

## Relación entre la violencia y la desigualdad

No es posible entender la violencia contra las mujeres sin un análisis del impacto de la desigualdad en la manifestación de este fenómeno.

Como hemos visto, toda forma de violencia se manifiesta a través de una relación desigual de poder, es decir, en medio de una relación dominación – sumisión en donde, una parte que ostenta mayor poder busca someter a otro que se encuentra en una situación de menor poder, usualmente por la fuerza.

Utilizar la perspectiva de género en el análisis de las violencias contra las mujeres permite entender que esa violencia surge como un mecanismo de control que busca preservar la integridad de las relaciones desiguales de poder que propone el sistema sexo-género que, como vimos, crea jerarquías que históricamente han subordinado a las mujeres frente a los hombres.

De esta forma, la violencia no solo es una manifestación de poder, es también un instrumento para sostener y preservar relaciones desiguales de poder. (Infosegura - PNUD/R-BLAC, 2020)

En el primer capítulo de este curso discutimos como el modelo de organización patriarcal distribuye a las personas en lugares distintos de poder, de acuerdo con su sexo. Bajo este modelo tradicional de organización, el hombre gozará de privilegios en la vida pública y privada, y de la mujer se esperará que se someta y limite a la vida privada y doméstica.

En sociedades altamente patriarcales, se espera de la mujer una obediencia estricta a la autoridad del hombre, que es visto como cabeza y líder de la familia. En algunos casos, las mujeres y los niños/as serán percibidos como propiedad del hombre.

La desigualdad que se desprende de este modelo sexista se traduce en privilegios para los hombres a costa de los derechos de las mujeres, lo que genera dinámicas de injusticia social y violencia contra las mujeres y las niñas. (Llorente Acosta, 2020).

Como vimos previamente, esta desigualdad se va construyendo a través de un complejo proceso de socialización, que va desde el nacimiento hasta la edad adulta y que es distinto para hombres y para mujeres.

A los hombres se les forma y presiona para hacer valer su fuerza, autoridad y superioridad, tanto en el ámbito público como en el privado; siempre con el temor de ser ridiculizados o reducidos si no cumplen con los encargos de esa masculinidad tradicional.

Las mujeres, por su parte, son educadas para ser complacientes, dedicadas, abnegadas, y a estar siempre dispuestas a renunciar a sus propias expectativas para poder responder a las necesidades de los demás.

Cuando las partes oprimidas, en este caso las mujeres, cuestionan o intentan romper con esta desigualdad, usualmente los hombres reaccionan con violencia para poder seguir manteniendo el estatus y el sentido de propiedad sobre la mujer, produciendo de esta forma acciones violentas.



## Para reflexionar:

### ESTUDIO DE CASO

Guillermo tiene 30 años y Marta 27, y están unidos desde hace 9 años. Tienen un hijo de 5 años y una hija de 8. Guillermo trabaja en la línea de producción de una embotelladora y viven en Arraiján. Marta estudiaba el primer año de derecho cuando quedó embarazada de su primera hija. Ella debió dejar sus estudios para dedicarse al cuidado de los niños a tiempo completo.

El año pasado su hijo menor empezó la escuela y ella decidió volver a la Universidad para terminar la carrera que dejó incompleta. Trabaja medio tiempo en un almacén y estudia en la nocturna en la Universidad de Panamá. En ocasiones pide un “bote” a uno de sus compañeros, de lo contrario debe tomar un busito pirata para llegar a casa a media noche. A Guillermo le da rabia tener que llegar a casa a cocinar y ayudar a los niños con las tareas. Él piensa que es suficiente con poner la plata para la comida.

Anoche tuvieron una discusión. Guillermo estaba muy bravo porque piensa que Marta ha descuidado a los niños y porque siente que todo se ha complicado desde que ella volvió a la Universidad. Además no le gusta que su compañero de clases la traiga a casa, diciendo que desconfía de sus intenciones.

Le gritó diciéndole que es una “mala madre”, además le rompió los cuadernos y el celular con el cuál se comunica con sus compañeros y compañeras de clase. Marta está asustada, y decidió abandonar el semestre para evitar tener nuevas discusiones con Guillermo.

### Reflexionemos:

1. ¿En qué elementos podemos ver la desigualdad de poder en esta relación?
2. ¿Qué mandatos de género están cumpliendo Guillermo y Marta en este caso?
3. ¿En qué forma se ve amenazado el poder de Guillermo?
4. Guillermo no le pegó a Marta, ¿podemos decir que fue violento?

## Características de la Violencia contra las mujeres

1. Es instrumental: La violencia es una herramienta para conseguir algo en el marco de una relación desigual de poder: ya sea para dominar a la otra persona a fin de que haga lo que se desea o, bien, para mantener privilegios que considera propios de su sexo.
2. Es aprendida por imitación y por la identificación con modelos que han ejercido o sufrido la violencia. No es una conducta natural.
3. La violencia se mantiene y sostiene por falta de rechazo social.
4. En el caso de la violencia de pareja, la víctima sufre abuso de parte de quien espera recibir respeto, amor y apoyo.
5. No se limita a ciertos colectivos sociales. Cualquier persona puede sufrirla.
6. Suele presentarse de forma discontinua (es decir, puede aparecer, irse y reaparecer) aunque cada vez con una intensidad creciente.
7. Usualmente el agresor goza de una imagen de “persona normal” ante la comunidad. Es decir, pueden ser buenos trabajadores, atentos vecinos y ciudadanos intachables a nivel público, pero agresores dentro de su hogar.

### Visibilizar las violencias:

Como vimos anteriormente, la violencia y la desigualdad van de la mano.

La violencia es una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y el desbalance en las relaciones de poder existentes que subordinan a las mujeres.

Es importante enfatizar en que es la discriminación la que coloca a las personas en situaciones de vulnerabilidad y, no es que las personas, en este caso las mujeres, sean vulnerables en sí mismas o por naturaleza. (Gil Ruíz, 2020)

De esta forma, la violencia emergerá en cualquier espacio, público o privado, en donde se sostengan prácticas o actitudes que generen desigualdad o discriminación hacia las mujeres, tomando múltiples rostros y manifestaciones.

Aunque la violencia contra mujeres que se presenta en los espacios privados tales como en relaciones de pareja o familiares ha sido la más estudiada y conocida, hoy en día se reconoce, o al menos se visibiliza, otras formas de violencia que se presentan en los contextos públicos, que van desde la omnipresencia del acoso sexual callejero o laboral, a expresiones de extrema gravedad tales como los ataques sexuales y femicidios. (Infosegura - PNUD/RBLAC, 2020).

De esta forma, las mujeres no solo enfrentarán violencias en sus hogares, sino también en los distintos escenarios sociales en donde desarrollan sus vidas: en sus centros laborales, escuelas o universidades, en la contienda política, en la calle, en sus organizaciones y al recurrir a instituciones públicas. En todos estos espacios habrá agresiones y agresores que reproducen y perpetúan, a través de sus violencias, las relaciones de género hegemónicas y patriarcales. (Infosegura - PNUD/RBLAC, 2020).

Aunque la violencia se encuentra presente en todos estos escenarios, y es ejercida por una diversidad de actores, uno de los principales desafíos que enfrentamos para responder a ellas es la profunda normalización de esas formas de violencia, tanto en las personas que las ejercen como en las víctimas. (PNUD - INAMU, 2020)

Esta invisibilidad, que es un efecto de la naturalización de las violencias dados los patrones culturales patriarcales, fundamentados en la desigualdad entre hombres y mujeres, se proyecta también en las políticas públicas y en la dotación de presupuestos. (PNUD - ONU Mujeres, 2017). Las sociedades no atenderán un problema que no son capaces de identificar como tal.

Avanzar en la construcción de sociedades libres de violencia requiere del compromiso para reconocer, nombrar y visibilizar las formas de violencia que sufren las mujeres y que son minimizados por los agentes de socialización patriarcal que previamente hemos estudiado. (Gherardi, 2016)

En el espectro de la visibilidad de las violencias, podemos identificar tres manifestaciones: (Infosegura - PNUD/RBLAC, 2020)

**La violencia directa:** Son las manifestaciones de violencia que son visibles pues se ejecutan a través de conductas observables. Por ejemplo, golpes, empujones o formas de violencia verbal son manifestaciones directas de violencia.

**La violencia estructural:** Hace referencia a la manifestación de violencias a través de formas de discriminación, marginación, exclusión o dominación. Su expresión será más o menos visible de acuerdo con el análisis que haga el observador de estas, y siempre tendrá como fundamento la desigualdad y la injusticia social. En ocasiones estas formas de violencia pueden estar respaldadas por reglamentos, convenciones sociales e incluso leyes. Ejemplos de violencia estructural pueden ser las prácticas discriminatorias basadas en el género presentes en los procesos de contratación, la negación o minimización de necesidades de las mujeres (por ejemplo, creer que el acoso sexual callejero no es realmente un problema grave), o las políticas y programas que marginan o excluyen a poblaciones específicas de mujeres (por ejemplo, mujeres indígenas o afrodescendientes, mujeres lesbianas, niñas y adolescentes).

**La violencia cultural:** Es la violencia que radica en la cultura, en los estereotipos y en los prejuicios que justifican, legitiman y promueven las diferentes formas de violencia contra las mujeres. Estas formas de violencia se encuentran invisibilizadas, y suelen ser la base o raíz de muchas otras formas de violencia más explícitas.



## Para reflexionar:

### ¿Es la Violencia una cosa de hombres? (Llorente Acosta, 2020).

Si nos basamos en la evidencia, la respuesta es simple: La violencia contra las mujeres es un problema de los hombres.

En ocasiones, cuando se cuestiona la responsabilidad y participación de los hombres en la violencia, los detractores argumentan que la violencia es una manifestación natural e instintiva de los seres humanos y que existen mujeres que también ejercen violencia contra algunos hombres.

Estos argumentos dejan de lado el hecho de que, a nivel global, el 95% de los actos más graves de violencia, incluidos los homicidios y femicidios, son causados por hombres.

Del mismo modo, el 81% de las víctimas de homicidios registrados en el mundo son hombres, en la mayoría de los casos asesinados a manos de otros hombres.

Este mismo fenómeno se observa en los hombres privados de libertad: 93% de la población penitenciaria del mundo está compuesta de varones.

Por otro lado, y como vimos en el módulo anterior, las cifras de muertes por accidentes de tránsito, suicidios y abuso de sustancias es significativamente superior en hombres que en mujeres.

Podemos sostener que la violencia es un problema de los hombres pues son precisamente los hombres los que la ejercen de forma mayoritaria para alcanzar sus objetivos; y porque los códigos de conducta masculinos minimizan, invisibilizan o premian el uso de la violencia en el ejercicio de la masculinidad, ya sea a lo interno de la familia, en la relación de pareja o en un escenario comunitario.

No se trata de generalizar y concluir que “todos los hombres son violentos”, sino de empezar a cuestionar, invalidar y reformar las creencias y prácticas sociales y culturales que hace que los hombres sean más propensos a verse involucrados en actos de violencia.

## Formas de violencia contra las mujeres

El Estado panameño cuenta con una definición amplia de la violencia contra las mujeres. De esta forma, se entenderá como violencia:

Cualquier acción, omisión o práctica discriminatoria basada en la pertenencia al sexo femenino en el ámbito público o privado, que ponga a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres, les cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, que incluye las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. (Ley 82, 2013)

La ley 82 de 2013, que adopta medidas de prevención contra la violencia hacia las mujeres y tipifica el femicidio, define de manera amplia los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, de la siguiente manera:

**Violencia física:** Es la generación de dolor o daño sobre el cuerpo de las personas. Algunas de las manifestaciones de violencia física son golpear, quemar, pellizcar, dar puñetazos o patadas, empujar y utilizar armas en contra de la persona. La forma más extrema de la violencia física es el femicidio.

**Violencia verbal:** Abuso verbal en público y en privado que busca ridiculizar, ofender, menospreciar o amenazar con dañar a la víctima, sus posesiones o personas de su interés.

**Violencia Sexual:** Acciones orientadas a coaccionar o amenazar a una persona a fin de que realice alguna conducta sexual contraria a su voluntad, o la generación de situaciones que resulten amenazantes para la integridad sexual de las personas. Estas acciones pueden ser realizadas en la esfera pública, pero también al interior del hogar. Dentro de estas se encuentran el ser forzada a mirar a otra persona masturbarse, el ser forzada a tener relaciones sexuales sin protección, la violación (incluso dentro del matrimonio o de las uniones formales).

**Violencia psicológica:** Acciones (u omisiones) que no conllevan contacto físico, pero que tienen el potencial de generar daño emocional o psicológico en la víctima. Dentro de sus manifestaciones se encuentra la negligencia, abandono, los celos, insultos, vejaciones, el aislamiento, el ocultamiento de la información, el silencio, las comparaciones, la restricción de la autorrealización, entre otras.

**Maltrato judicial:** Es el trato desigual que enfrentan las mujeres por parte de las autoridades judiciales, que las coloca en desventaja ante los procesos legales, y que suele estar basado en estereotipos de género. Dentro de estas se incluye el no dar importancia a los delitos que sufren las mujeres, no ser sensible a los síntomas de dependencia que experimentan las mujeres víctimas de violencia, y no valorar adecuadamente los riesgos que enfrentan las mujeres cuando sus agresores reciben medidas alternas a la privación de la libertad.

**Violencia contra la libertad reproductiva:** Vulneración del derecho de las mujeres a decidir libremente el número de hijos y el acceso a la anticoncepción, de conformidad a lo previsto en las leyes nacionales.

**Violencia docente y educativa:** Conductas por parte de docentes y autoridades académicas que genere discriminación hacia las niñas y las mujeres. Dentro de estas podemos identificar la discriminación basada en género hacia mujeres y niñas, así como el acoso sexual hacia maestras y alumnas.

**Violencia en los servicios de salud públicos y privados:** Consiste en el trato desigual o denigrante que sufren las mujeres en el proceso de acceder a servicios de salud. Esto incluye la negación a ofrecer servicios de salud a las mujeres o a las adolescentes, no brindar atención integral de urgencia a víctimas de violencia sexual, no respetar la confidencialidad, y no reportar los casos que presentan indicadores de posible violencia o abuso.

**Violencia institucional:** Violencia ejercida por el Estado, sus agentes o representantes, que obstaculiza el desarrollo de políticas públicas y acceso a derechos previstos por las leyes.

**Violencia laboral y salarial:** Violencia ejercida por personas que mantienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica que les vincula. Dentro de sus manifestaciones se incluyen el acoso sexual, el hostigamiento por razones de género y la desigualdad salarial ante igual trabajo.

**Violencia mediática:** Difusión de mensajes e imágenes estereotipadas a través de medios de comunicación que promueven la explotación, cosificación y vulneración de la dignidad, seguridad u honra de las mujeres, o que propicie la normalización de la violencia en la cultura, incluida la violencia simbólica.

**Violencia obstétrica:** Violencia ejercida por el personal de salud sobre el cuerpo de las mujeres en el marco de la gestación. Incluye tratos abusivos, irrespetuosos y deshumanizantes que sufren las mujeres durante la gestación y el parto.

**Violencia patrimonial y económica:** Conductas que limitan la autonomía de las mujeres para la administración, disponibilidad o acceso a los bienes materiales. Algunas de sus manifestaciones son el quitar las ganancias a la víctima o no permitirles trabajar fuera del hogar.

**Violencia política:** Manifestaciones de discriminación que limitan o impiden el acceso a oportunidades de participar para ocupar cargos o posiciones públicas, o dentro de asociaciones y partidos políticos.



## Para reflexionar:

### ESTUDIO DE CASO

La violencia contra las mujeres en contextos de desplazamiento forzado y migraciones

Las situaciones de conflictos y post conflictos como las que viven las personas del triángulo norte de Centroamérica (Guatemala, El Salvador y Honduras) y de Venezuela, y que les obligan a migrar a Panamá en busca de protección internacional o estabilidad, tienden a generar situaciones de violencia que afectan de manera diferencial a las mujeres:

- El desplazamiento puede agravar la violencia que existía antes del desplazamiento.
- Las mujeres suelen estar expuestas a la violencia física y sexual antes del desplazamiento, durante el mismo, y al intentar integrarse en las comunidades de acogida.
- Las mujeres refugiadas y migrantes suelen insertarse en tareas de cuidado y trabajo doméstico, usualmente en condiciones informalidad y desprotección ante la explotación laboral y sexual por parte de sus empleadores.
- Las mujeres y las niñas refugiadas y migrantes enfrentan formas de discriminación múltiples e interseccionales basadas en su género, origen nacional y estatus migratorio, que limita su acceso a fuentes de empleo, medios de vida o servicios básicos como salud, educación o protección.

#### Fuentes:

OPS. La salud de los adolescentes y jóvenes en la Región de las Américas: la aplicación de la estrategia y el plan de acción regionales sobre la salud de los adolescentes y jóvenes (2010-2018).  
INEC: Estadísticas Vitales. Defunciones por grupo de edad según sexo y causa. 2018.

## El ciclo de la violencia

En el caso de la violencia doméstica, suele ser difícil entender la complejidad de las relaciones entre los agresores y las víctimas. A esta realidad no escapan los prestadores de servicios de salud, funcionarios de seguridad y operadores judiciales.

Con mucha frecuencia se escucha a personas, incluidos funcionarios de atención a víctimas, haciendo juicios como estos:

- A esa señora le gusta que le peguen.
- Es masoquista
- ¿Para qué vamos a denunciar o intervenir, si seguramente van a volver dentro de poco?
- En pelea de marido y mujer, nadie se debe meter.

No es extraño que las personas que deben atender a víctimas se sientan abrumados, con profundos sentimientos de fracaso, frustración e incluso enojo hacia una víctima que, a pesar de haber sufrido vejaciones o avanzar en un proceso legal o de emancipación de la situación de violencia, decide regresar con su agresor.

El modelo del ciclo de la violencia propuesto por la psicóloga Leonor Walker en 1979 nos permite entender el comportamiento de las mujeres víctimas de la violencia, y la forma en que, motivadas por la conducta dominante y manipuladora de sus agresores no son capaces de escapar de la situación ni denunciarla. (Bogantes Rojas, 2008)

### Este modelo consta de tres fases:

#### 1. Aumento de tensión:

Esta fase ocurre en un tiempo variable, que puede ir de un par de días, a meses o años. Durante el mismo se presentarán incidentes de agresión de baja intensidad tales como miradas intimidantes, gritos o peleas. El comportamiento de la mujer se caracteriza por la evitación de conductas que puedan irritar a su agresor.

Subjetivamente, la víctima conserva esperanzas de que el agresor cambie, tanto por la fuerza del amor como por asumir una conducta que, según ella, no “provoque” el enojo de su pareja. Suele negarse a sí misma sentirse lastimada, puede llegar a culparse de los ataques de ira de su pareja, a minimizar la gravedad de los incidentes y a evitar tocar el tema con amistades o familia.

Conductualmente, la mujer intenta que la situación no se agrave, utilizando técnicas y conductas que le han servido en el pasado: intenta complacer al agresor, le justifica, procura anticiparse a sus deseos o caprichos, y generar un ambiente que le mantengan tranquilo.

El agresor, por su parte, se observa irritable, tenso, y con frecuencia puede enojarse, mostrarse celoso o violento. Progresivamente aumenta la intensidad y frecuencia de las amenazas y humillaciones ante cualquier desacuerdo en temas de convivencia (si los niños hacen mucho ruido, por las cuentas, si no le gusta la comida o si la mujer no está a entera disposición cuando él lo demanda), hasta que la situación se torna inmanejable.

## 2. Explosión de Violencia

Es la descarga abrupta de las tensiones que se han venido acumulando en la fase anterior, en donde el agresor pierde el control y aumentan la probabilidad de aparición de conductas altamente destructivas.

Aunque con frecuencia, la explosión de violencia se manifiesta como golpes o violencia física, esta también puede tener otras manifestaciones de agresión activa y pasiva: gritos, insultos, destrucción de objetos, amenazas de abandono o de infidelidad o incluso, aplicar la ley del hielo.

De manera general, el agresor busca “castigar” a la mujer por comportamientos que él considera inadecuados, y su conducta violenta suele finalizar cuando a su juicio, la mujer ha aprendido la lección.

Para la mujer, el acto de violencia le produce un tremendo estado de conmoción. No siempre es capaz de entender lo que ha pasado, y con frecuencia suele minimizar o negar la agresión.

En otros casos la víctima, lastimada física o emocionalmente, puede alejarse activamente del agresor, buscando un lugar seguro que le proteja a ella, y en ocasiones a sus hijos e hijas. Durante esta etapa los agresores suelen atribuir la culpa de sus acciones violentas a las mismas mujeres, sin reconocer que su pérdida de control y escalada de violencia es selectiva: se dirige específicamente a su pareja.

Es en esta etapa cuando la mujer suele buscar ayuda, ya sea dentro de su grupo de apoyo familiar o social, ante instituciones como la policía, Jueces de Paz o el Instituto de la Mujer, o bien, ante alguna organización que ofrezca atención a víctimas de violencia doméstica.

## 3. Luna de Miel

Usualmente es una fase intermedia, más larga que la explosión, pero más corta que la acumulación de tensión.

La principal característica de esta fase es el desarrollo de comportamientos cariñosos por parte del agresor y muestras de arrepentimiento: pide perdón, reconoce su culpa, promete hacer cambios, buscar ayuda emocional, tratamiento psicológico o apoyo espiritual, o intentar reconstruir la relación.

Usualmente las promesas de cambio que ofrece el agresor van de la mano de expectativas de que la conducta de la mujer cambie, pues en el fondo cree que es ella la responsable de su conducta agresiva.

Ante la disminución de la tensión, la mujer suele sentirse confiada, cercana y protegida. Esto a su vez profundiza la vulnerabilidad de la mujer, pues se fortalece una relación de dependencia víctima-maltratador.

Si la mujer hubiera avanzado en la idea de separarse o dejar al agresor, en esta etapa suele abandonar esa idea, y con ella puede abandonar acciones que había adelantado para salir del ciclo de la violencia: retirar cargos (en caso de que sea posible), dejar el tratamiento psicológico, alejarse de los consejeros/as, o de la familia y amigos, convencida de que, en esta oportunidad, todo cambiará.

En cuanto el maltratador se percata de que baja el riesgo de que la pareja le abandone, se reinicia nuevamente la fase de acumulación de tensión, lo que reinicia el ciclo.

Es importante que las personas que trabajan con víctimas de violencia sean conscientes de las implicaciones conductuales, pero también de las subjetividades, involucradas en este ciclo.

Del mismo modo, la forma en que el prestador de servicios interviene se verá influenciado por el momento del ciclo en que se encuentre la mujer. Por ejemplo, si una mujer que llega violentada a un albergue, casa de seguridad o institución de protección es contactada por su agresor, así sea de forma telefónica o a través de familiares o amigos cercanos, muy posiblemente proyectará la imagen de un hombre arrepentido, dispuesto a sacrificar todo lo que sea necesario para ganar el perdón de su pareja.

Si no se entiende la complejidad de este círculo, y las fuertes relaciones de dependencia emocional que existen entre las partes, puede llegar fácilmente a culpabilizar a la víctima de la violencia que esta sufre.

#### **4. Formas de violencia y discriminación hacia las mujeres en los sitios de trabajo**

Como vimos previamente, las mujeres enfrentan violencias en todos los contextos en los que se desenvuelven, sean estos públicos o privados. (Infosegura - PNUD/RBLAC, 2020). Los sitios de trabajo no escapan a esta realidad.

Según el PNUD (2014) la violencia de pareja, el acoso laboral y el acoso sexual constituye uno de los principales desafíos para mejorar la situación económica, social y desarrollo profesional de las mujeres, junto a la sobrecarga de trabajos de cuidado y la segregación laboral.

A continuación, veremos algunas de las formas de violencia que con más frecuencia enfrentan las mujeres en su vida laboral: la discriminación laboral, el acoso laboral y el acoso sexual.

## Discriminación en el empleo u ocupación

La OIT (1958) define la discriminación en el empleo como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, entre otras características, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación laboral hacia las mujeres puede tomar múltiples formas:

- Recibir una paga menor por el mismo trabajo que realiza un hombre.
- Encontrar mayores obstáculos o, sencillamente, no poder acceder a espacios de dirección, liderazgo o de toma de decisiones (fenómeno conocido como techo de cristal).
- Minimizar, invisibilizar o ignorar las opiniones o propuestas de las mujeres en el empleo.
- Negarse a contratar a mujeres basados en el temor a que queden embarazadas.
- Realizar preguntas de naturaleza personal en las entrevistas de trabajo, tales como situación de pareja, planes de tener hijos/as o de casarse.
- Segregar por razones de género las funciones, limitando la posibilidad de movilidad a otras posiciones o labores dentro de las instituciones u organizaciones cuando estos no coinciden con el rol tradicional de género (segregación horizontal).

Por su naturaleza y frecuencia, profundizaremos en dos de estas formas de discriminación en el sitio de trabajo: la segregación horizontal y la segregación vertical (techos de cristal)

La segregación horizontal en el trabajo se entiende como la concentración, es decir, la sobrerrepresentación de hombres y mujeres en ciertos tipos de trabajo u ocupación diferentes, sin un orden en particular. (Seminario, 2020).

Por ejemplo, en nuestro país vemos a más hombres trabajando en el sector de la construcción, industria, minería y como operarios de maquinaria y equipo; mientras que las mujeres se dedican más al trabajo de oficina, trabajo de cuidados, servicios y comercio, muchas veces en condiciones de informalidad. (INEC, 2019)

El efecto de esta segregación es claro: las mujeres suelen tener mayor concentración de trabajadoras en áreas, sectores u oficios que gozan de salarios más bajos y con menor reconocimiento social; lo que contribuye de manera significativa al aumento de las brechas de género.

Una mirada superficial del fenómeno de la segregación horizontal nos haría pensar que esta se debe a que las mujeres “deciden” (por vocación, por interés o por necesidad) estudiar o incorporarse en sectores de la actividad económica que se caracterizan por contar con bajas remuneraciones o niveles de calificación.

Un análisis más profundo, con perspectiva de género, permitiría entender que las mujeres que se encuentran sobrerrepresentadas en estos sectores han sido víctimas de formas veladas o directas de discriminación laboral basada en su sexo. Más que poco interés por los sectores mejor remunerados, las mujeres simplemente no serán seleccionadas y contratadas para estas posiciones (Seminario, 2020).



### **Importante:**

Por ejemplo, los empleadores pueden creer que contratar o capacitar a mujeres para posiciones de alto nivel de especialización puede ser un riesgo, sosteniendo esta creencia en prejuicios o estereotipos tales como pensar que estará menos comprometida con su trabajo que un hombre, que pueda quedar embarazada e irse de licencia o que decida abandonar su trabajo para dedicarse a la crianza de sus hijos o hijas.



## Para reflexionar:

### **El impacto de los estereotipos y la socialización de género en la generación de segregaciones laborales:**

Como vimos previamente, es necesario ver con los “lentes” de la perspectiva de género los fenómenos que usualmente se invisibilizan y normalizan, pero que están detrás de la exclusión, discriminación y violencia que sufren las mujeres y las niñas.

Las explicaciones tradicionales de las segregaciones laborales horizontales y verticales no suelen tener en cuenta las formas de discriminación y las influencias sociales que impactan en las opciones y posiciones laborales que se considera son “adecuadas para las mujeres” (Seminario, 2020).

Muchos de estos mecanismos operan de forma directa, otras lo harán de forma indirecta, utilizando muchas veces complejos sistemas culturales.

### **Reflexionemos:**

¿De qué forma los estereotipos de género rígidos sobre la conducta o intereses de una mujer o un hombre, pueden influir en la persona que contrata a un trabajador?

¿De qué forma la socialización basada en género puede perfilar, desde muy temprano, las decisiones que un niño o niña toma en relación a su futuro laboral?

¿Qué tipo de trabajos, oficios o sectores se promueven para las mujeres desde los mecanismos culturales de socialización: el cine, la televisión, la radio, los libros de texto, y los cuentos infantiles?

¿De qué forma los mandatos y presiones familiares y sociales inclinan de manera diferenciada a los hombres y a las mujeres hacia determinados oficios?

¿Cómo incide la doble carga de trabajo (trabajo remunerado y trabajo de cuidados) en la baja representación de las mujeres en puestos de liderazgo, dirección o gerencia?

La segregación vertical, también llamada de forma metafórica techo de Cristal, es una forma de discriminación en el entorno laboral que se caracteriza por la presencia de “barreras invisibles” que impiden a las mujeres acceder a posiciones de jerarquía (ONU Mujeres, 2016)

El Informe de Perspectivas de Desarrollo Humano del PNUD (2020) señala que las normas sociales, incluidos los estereotipos y prejuicios de género, tienen un lugar central en la explicación de estas dinámicas. Dicho estudio reseña que, a nivel global, por ejemplo, 50% de las personas piensan que los hombres suelen ser mejores líderes políticos que las mujeres, 40% opina que los hombres son mejores ejecutivos de empresas, y 90% de la población mundial presenta algún tipo de sesgo sobre las capacidades laborales y de liderazgo de las mujeres.

Estos estereotipos sociales permean en las organizaciones y, por supuesto, en los hombres y mujeres que toman decisiones en torno a la movilidad, ascensos y promociones de los trabajadores y las trabajadoras.

En nuestro país es frecuente escuchar argumentos fundamentados en sesgos, estereotipos y prejuicios que limitan la promoción de las mujeres a puestos de liderazgo, por ejemplo, creer que estarán menos comprometidas con la organización, empresa, institución o el trabajo debido a que querrán dedicar más tiempo a su familia; o que el embarazo o la maternidad hará que mujeres con las competencias para liderar disminuyan su rendimiento.

Aunque los sesgos y las normas culturales son factores de mucho peso en la segregación vertical, es importante visibilizar otras barreras para el alcance de posiciones de liderazgo en los puestos de trabajo, dentro de estos la doble carga laboral (trabajo remunerado y trabajo de cuidados en el hogar), el acoso sexual callejero y en el transporte público, la discriminación y otras formas de exclusión invisibilizadas. (PNUD, 2020).

A pesar de que a nivel global se han logrado avances en el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, aún hay mucho por hacer. El PNUD (2020) reporta que en la actualidad solo 10 de los/as 193 dirigentes de los países del mundo son mujeres, al tiempo que solo el 26% de los escaños parlamentario están siendo ocupados por lideresas.

A nivel empresarial, el informe Women in Business (2020) afirma que el porcentaje de empresas que tienen por lo menos una mujer en la alta dirección aumentó del 52% en el año 2017, al 87% en el año 2020; mientras que la proporción de mujeres en cargos gerenciales aumentó de 20% a 29% en el mismo periodo de tiempo a nivel global. En América Latina, la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo en las empresas que forman parte del estudio es mayor a la media global, alcanzando 33% de la muestra.

A pesar de estos avances, y basados en el ritmo actual de cierre de brechas económicas y laborales de género, nos costará 257 años más lograr la verdadera igualdad. (PNUD, 2020)

Esto es especialmente preocupante puesto que la inequidad de género no solo afecta a las mujeres de manera individual, sino a las sociedades y países en su conjunto. La inequidad de género está correlacionada con pérdidas en el desarrollo humano. Ningún país podrá avanzar en la reducción de las desigualdades, la pobreza, o en la agenda de desarrollo sostenible, si no realiza acciones efectivas hacia el cierre de las inequidades de género y las violencias contra las mujeres, dado el efecto catalizador que la igualdad de género tiene para el acceso a otros derechos y otros procesos de desarrollo. (PNUD, 2020).

## Acoso Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2019) define la violencia y acoso laboral como el 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.

El acoso laboral es una de las formas en las que se materializan las relaciones desiguales y abusivas de poder en el contexto laboral. Esta forma de violencia se da cuando una persona o grupo hiere, humilla y/u ofende, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, a otra persona en un lugar de trabajo con fines destructivos. (PNUD, 2014)

El acoso laboral suele ser ejercido desde una persona que ostenta cierta posición de poder y jerarquía sobre la víctima. No obstante, también puede darse entre personas que se encuentran en la misma jerarquía laboral, y, aunque con mucha menor frecuencia, en personas que se encuentran en posiciones de subordinación.

Si bien el acoso laboral suele ser ejercido por personas que ostentan posiciones de jerarquía frente a la víctima (acoso laboral vertical descendente), también es frecuente encontrar casos en donde el victimario se encuentra en la misma categoría laboral que la víctima (acoso laboral horizontal), y aunque con mucho menos frecuencia, en posiciones de subordinación, cuando un grupo de empleados se confabulan en contra de la jefatura como forma de revertir el poder (acoso laboral vertical ascendente). (PNUD, 2014)

El acoso laboral puede manifestarse a través de conductas o acercamientos sexuales inapropiados, pasando por el abuso del poder, el maltrato emocional o físico, y puede ser sufrido por cualquier persona dentro de la organización, independientemente de su género, o su posición dentro de la empresa.

Algunas formas en las que se presenta el acoso laboral son las siguientes (PNUD, 2014):

- Gritar o insultar a la víctima.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.

- Amenazar de manera continuada a la víctima.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Ignorar o excluir (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a errar en su desempeño laboral.
- Difamar a la víctima, extendiendo entre los colaboradores o funcionarios rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolos o parodiándolos.

De acuerdo con su intensidad, duración y frecuencia, el acoso laboral se tipifica en tres grados (PNUD, 2014)

**Primer grado:** La víctima es capaz de manejar las agresiones y mantenerse en el puesto de trabajo, sin necesariamente afectar sus relaciones personales.

**Segundo grado:** La víctima no puede eludir el hostigamiento y padece síntomas de estrés postraumáticos: depresión, insomnio, abuso de alcohol o drogas, entre otros.

**Tercer grado:** Volver al trabajo se hace imposible, y aparecen graves daños a nivel emocional y psicológico. Puede aparecer depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas e incluso intentos de suicidio. En esta ocasión, y por la gravedad de los síntomas, es posible que la familia y amigos cercanos se den cuenta de la situación.

### **Acoso Sexual Laboral**

El acoso sexual es toda conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y que puede presentarse en el ámbito laboral, académico o en espacios públicos. Cuando ocurre en espacios o situaciones relacionadas al ejercicio laboral o profesional, hablamos específicamente de acoso sexual laboral.

El acoso sexual es una de las formas más frecuentes de violencia contra las mujeres en el entorno laboral. Esta forma de abuso combina la violencia estructural, la violencia de género y el abuso de poder, con la violencia sexual, creando de esta forma un poderoso aparato que golpea de manera directa, en la mayoría de los casos, a las mujeres. (PNUD, 2014)

Como todas las formas de violencia, el acoso sexual suele ser más frecuente en el marco de relaciones desiguales de poder, exacerbándose en situaciones en donde la potencial víctima se encuentra, o es percibida, en condición de desventaja o vulnerabilidad.

De esta forma, las principales víctimas de acoso sexual laboral serán (1) mujeres jóvenes, dependientes económicamente, solteras o divorciadas y migrantes; y (2) hombres jóvenes, miembros de minorías raciales, étnicas o sexuales (OIT, 2011)

El acoso sexual laboral puede manifestarse de las siguientes formas: (PNUD, 2014)

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** desde acercamiento físico excesivo, innecesario, que es deliberado y no solicitado; hasta tocamientos o agresiones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** por ejemplo, comentarios, bromas u observaciones sobre la apariencia o vida sexual de las personas; insinuaciones o proposiciones molestas.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** por ejemplo, envío, distribución o exposición de material pornográfico o sexualmente explícito.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** por ejemplo, comentarios degradantes sobre la apariencia física, posible desempeño sexual o sobre partes del cuerpo de la víctima.
- **Acoso ambiental:** la persona acosadora crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante hacia la víctima.
- **Chantaje sexual:** propuestas impúdica y peticiones de favores sexuales relacionadas al intercambio de privilegios laborales, estabilidad laboral o promociones.

El acoso sexual puede tener direccionalidad horizontal, cuando la conducta abusiva se da entre pares o compañeros de trabajo; o jerárquico, cuando el acosador posee un nivel de supervisión o jefatura con relación a la víctima.

Al igual que el acoso laboral, el acoso sexual genera impactos devastadores en las víctimas: sufrimiento emocional, el aumento del riesgo de sufrir enfermedad física o mental, aislamiento, mayor incidencia de accidentes laborales, baja motivación laboral, aumento del ausentismo y aumento de la probabilidad de perder el trabajo.

El acoso laboral y el acoso sexual laboral son situaciones graves, que requieren atención urgente debido al enorme impacto que genera en la vida e integridad de sus víctimas.

Del mismo modo, las organizaciones que presentan situaciones de acoso sexual y laboral suelen presentar baja productividad, alta rotación de recursos humanos, dificultad para contratar personal por la reputación de permitir situaciones de acoso y, usualmente, deben enfrentar gastos de indemnización y/o en defensa legal ante demandas de trabajadores y trabajadoras, lo que trae consigo un impacto muy negativo en su imagen y reputación.

## ¿Cómo enfrentar el Acoso Sexual laboral?

Prevenir, detener, atender y sancionar las prácticas de acoso sexual laboral en las empresas e instituciones, además de ser lo éticamente correcto y un imperativo para avanzar en búsqueda de la igualdad, tiene un impacto muy positivo en el clima laboral de las organizaciones.

El PNUD (2014) ofrece algunos lineamientos para guiar a las organizaciones comprometidas con dar pasos firmes para erradicar esta forma de violencia contra las mujeres:

**Primer paso:** Tomar conciencia del problema y diagnosticarlo dentro de la empresa o institución.

Las organizaciones públicas y privadas tienen un llamado a ser actores protagónicos en la lucha contra la violencia hacia las mujeres y el acoso sexual, y su compromiso debe atravesar a todos los trabajadores y trabajadoras, desde el más alto nivel hasta el trabajador/a con menor nivel de responsabilidad dentro del organigrama, e incorporando a otras partes involucradas, tales como los sindicatos y comités de seguridad ocupacional. Esta toma de conciencia debe ir acompañada de una evaluación y sistematización de la situación de la empresa u organización, y los principales desafíos que deben enfrentar para garantizar a sus empleados y empleadas, espacios laborales libres de violencia y acoso

Para este particular, los procesos de Gestión para la Igualdad de Género (Certificaciones o sellos de igualdad de género) pueden ser de utilidad.

**Segundo paso:** comunicar a toda la organización las acciones que se implementarán en torno a la violencia basada en género, el acoso sexual y laboral

La organización debe comprometerse a la comunicación, tanto interna como externa, del trabajo que comenzará a realizar. Deberá hacer uso de todos los canales de comunicación internos y externos con los que cuenta, para socializar el compromiso de la organización por una sociedad libre de violencia, discriminación y abuso contra las mujeres.

Estas acciones deben ir acompañadas de jornadas y charlas de sensibilización, campañas de difusión internas y a nivel externo, como parte de la comunidad de empresas e instituciones socialmente responsables, así como dentro de los gremios o sectores a los que se adscribe.

**Tercer paso:** Elaborar una política antiviolencia y un plan de acción, y proceder a implementarlos

El diagnóstico inicial realizado por la institución en el primer paso permitirá identificar las principales brechas, y su impacto diferenciado en áreas y procesos de la organización. En este tercer paso, la dirección de la organización debe tomar las decisiones que sean necesarias para cerrar dichas brechas, a través de un plan de acción que

incorpore tiempos, recursos, responsables de ejecución, así como a los encargados de monitoreo y evaluación de este.

Algunas organizaciones optan por incluir esta política antiviolencia dentro de los lineamientos de igualdad de la organización; otros la construyen como una política separada, o bien, como protocolos de acción contra la violencia basada en género, el acoso sexual y laboral.

Al margen de la figura que decida emplear la empresa u organización, toda política debe incluir un plan de acción con metas específicas, acciones claras y medios de verificación de su avance.

**Cuarto paso:** Evaluar las acciones implementadas y seguimiento de casos

El diagnóstico del primer paso servirá como línea de base contra el cual comparar los avances y el impacto de la implementación de la política.

Estas mediciones deben ser complementadas con evaluaciones aplicadas a los y las trabajadores que permitan medir el impacto que estas políticas tienen en su desarrollo y desempeño laboral, pero también en su vida personal y profesional.

Respecto al seguimiento de casos, es importante verificar que los protocolos de atención/derivación, y de sanción en casos de acoso sexual, se cumplan según fue determinado por la política.

En Panamá, desde el año 2019, rige el Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia en el ámbito laboral. Este protocolo, resultado de una iniciativa público-privada, ofrece a las organizaciones una guía clara para el abordaje, desde diferentes perspectivas, de la violencia de género en el entorno laboral.

Para su correcta aplicación las empresas deben actuar en apego a la legislación panameña, fortalecer sus políticas de "Tolerancia Cero" a la violencia de género e incorporar en su cultura organizacional la perspectiva de género.

A través de una Resolución Ministerial 733 del 5 de diciembre de 2019 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el protocolo adquirió dimensión de norma laboral en Panamá, por lo que las empresas del sector privado deberán observar los contenidos del protocolo al atender los posibles casos de violencia de género dentro de sus organizaciones.

El desarrollo del protocolo ha sido un paso importante hacia la generación de políticas y procedimientos para la prevención y respuesta al acoso sexual laboral, pero aún es importante avanzar en el desarrollo de mecanismos dentro de las instituciones públicas. La experiencia de las instituciones que han pasado por el proceso de certificación del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público, y que dentro del mismo han debido generar protocolos para atender a esta problemática, pueden generar un modelo a replicar a fin de cumplir con esta tarea pendiente por parte del estado panameño.

## 5. Tareas pendientes para avanzar en la igualdad.



Aunque aún falta un largo camino por recorrer para garantizar sociedades libres de violencia contra las mujeres, hoy sabemos que esta tarea, aunque titánica, es posible y traería consigo muchos beneficios para las sociedades que avancen en esa dirección.

Algunas tareas pendientes que las sociedades e instituciones deben realizar para dar pasos firmes hacia la garantía de una vida libre de violencia para las mujeres y las niñas son:

- Desarrollar intervenciones basadas en la sensibilización de funcionarios y funcionarias, y en la prestación de servicios integrales (incluida la salud mental) para las víctimas de la violencia.
- Promover la autonomía económica de las mujeres a través del acceso a microcréditos, junto a procesos de formación en igualdad de género que involucren a las mujeres, a sus familias, comunidades y parejas.
- La revisión, modificación y eliminación de leyes o políticas que discriminen a las mujeres en materia de matrimonio, divorcio y custodia; que limitan su acceso a la herencia o la propiedad, o a su autonomía física, económica y social.
- Generar políticas y leyes que mejoran el acceso de la mujer al trabajo remunerado, pero también a la promoción hacia posiciones de liderazgo y de toma de decisiones.
- Generar planes, políticas e iniciativas de prevención integral de la violencia contra las mujeres, y dotarlas de presupuesto.

- Generar sociedades conscientes de que la violencia contra la mujer nunca es aceptable, y que es un problema que requiere atención inmediata.
- Capacitar a operadores judiciales, policiales y prestadores de servicios de salud, para que respondan a las necesidades de las víctimas con eficiencia, calidad y empatía.
- Implementar mecanismos que permitan la detección, referencia y atención inmediata a mujeres y niños víctimas de la violencia, especialmente en las escuelas, centros de trabajo y comunidades.
- Promover normas de género que impulsen la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en especial a través de mecanismos de procesos de educación formal y no formal.





## Bibliografía

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.

Bogantes Rojas, J. (Septiembre de 2008). Violencia Doméstica. *Medicina Legal de Costa Rica*, 25, 55-60.

CEPAL. (2020). Agenda 2030 en América Latina y El Caribe. Obtenido de Plataforma regional de conocimiento: <https://agenda2030lac.org/es/ods/16-paz-justicia-e-instituciones-solidas>

Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo. (2017). Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado. CCND.

Fernández Trueba, M. (23 de Febrero de 2018). Sello de igualdad de género en empresas. Obtenido de Blog del PNUD: <https://www.pa.undp.org/content/panama/es/home/blog/2018/sello-de-igualdad-de-genero-en-empresas.html>

Gherardi, N. (2016). Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar. *Serie Asuntos de Género*, 141.

Gil Ruíz, J. M. (2020). *La Violencia no tiene Género, pero el género si tiene violencia*. Granada: Universidad de Granada.

Grant Thornton. (2020). *Women in Business 2020: Putting the Blueprint into action*. Chicago: Grant Thornton International.

INEC. (2019). *Situación del Mercado Laboral: Marzo 2019*. Panamá: Contraloría General de la República.

Infosegura - PNUD/RBLAC. (2020). *La Cara Escondida de la Inseguridad: Violencia contra las Mujeres en Centroamérica y República Dominicana*. Panamá: Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD.

Ley 82. (24 de Octubre de 2013). *Ley de Tipificación del Femicidio y la Violencia contra las Mujeres*.

Llorente Acosta, M. (2020). *La Violencia es cosa de hombres*. Granada: Universidad de Granada.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.

Bogantes Rojas, J. (Septiembre de 2008). Violencia Doméstica. *Medicina Legal de Costa Rica*, 25, 55-60.

CEPAL. (2020). Agenda 2030 en América Latina y El Caribe. Obtenido de Plataforma regional de conocimiento: <https://agenda2030lac.org/es/ods/16-paz-justicia-e-instituciones-solidas>

Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo. (2017). Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado. CCND.

Fernández Trueba, M. (23 de Febrero de 2018). Sello de igualdad de género en empresas. Obtenido de Blog del PNUD: <https://www.pa.undp.org/content/panama/es/home/blog/2018/sello-de-igualdad-de-genero-en-empresas.html>

Gherardi, N. (2016). Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar. *Serie Asuntos de Género*, 141.

Gil Ruíz, J. M. (2020). La Violencia no tiene Género, pero el género si tiene violencia. Granada: Universidad de Granada.

Grant Thornton. (2020). Women in Business 2020: Putting the Blueprint into action. Chicago: Grant Thornton International.

INEC. (2019). Situación del Mercado Laboral: Marzo 2019. Panamá: Contraloría General de la República.

Infosegura - PNUD/RBLAC. (2020). La Cara Escondida de la Inseguridad: Violencia contra las Mujeres en Centroamérica y República Dominicana. Panamá: Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD.

Ley 82. (24 de Octubre de 2013). Ley de Tipificación del Femicidio y la Violencia contra las Mujeres.

Llorente Acosta, M. (2020). La Violencia es cosa de hombres. Granada: Universidad de Granada.

OIT. (1958). Convenio sobre discriminación y acoso C-111.

OIT. (2011). Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse . Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2019). Convenio sobre Violencia y Acoso C-190. Organización Internacional del Trabajo.

OMS. (2013). Comprender y abordar la violencia contra las Mujeres. Consecuencias para la Salud. Washington, DC: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de Consecuencias para la Salud.

OMS. (29 de Noviembre de 2017). Violencia contra la mujer. Nota descriptiva. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

ONU Mujeres. (2015). Las Mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-16-peace-justice-strong-institutions>

ONU Mujeres. (2016). Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Guatemala: ONU Mujeres Guatemala.

ONU Mujeres. (8 de Marzo de 2020). Alto a la Impunidad. Obtenido de <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/03/alto-a-la-impunidad>

ONU Mujeres. (20 de Noviembre de 2020). Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. Obtenido de Onu Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

PNUD - INAMU. (2020). Situación de las Mujeres Afropanameñas. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD - ONU Mujeres. (2017). Del compromiso a la acción: Políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en América Latina y El Caribe. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD & ONU Mujeres. (2016). Del Compromiso a la Acción: Políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe. Panamá: PNUD y ONU Mujeres.

PNUD. (2014). Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detención, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD. (Febrero de 2016). Apoyo del PNUD a la integración de la igualdad de género en todos los ODS, incluido el Objetivo 5. Obtenido de [https://www.undp.org/content/dam/undp/library/SDGs/Spanish/Prospectus%205%20Gender%20Equality\\_SP.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/SDGs/Spanish/Prospectus%205%20Gender%20Equality_SP.pdf)

PNUD. (2019). Informe Nacional de Desarrollo Humano. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD. (2020). 2020 Human Development Perspectives. Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD. (2020). Informe sobre igualdad de género en la administración pública de América Latina y El Caribe. Panamá: PNUD América Latina y El Caribe.

PNUD. (2020). Los Impactos económicos del COVID-19 y las desigualdades de Género. Panamá: PNUD. Regional Hub para América Latina y el Caribe.

Red Ciudadana contra la Violencia de Género. (2017). Violencia de Género. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Seminario, M. (4 de Septiembre de 2020). Segregación horizontal. Definición, causas y consecuencias. Obtenido de Grupo Ático 34: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/segregacion-horizontal-definicion-causas-y-consecuencias/>

UNICEF. (2019). Situación de los derechos de la Niñez y Adolescencia en Panamá. Panamá: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

UNSDG. (2018). Manual para la incorporación de la perspectiva de género en la programación común a escala nacional. Nueva York: Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*