



**Convención sobre la
Eliminación de Todas las
Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Distr. general
6 de octubre de 2021
Español
Original: español
Francés e inglés únicamente

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Octavo informe periódico que Panamá debía presentar
en 2020 en virtud del artículo 18 de la Convención***

[Fecha de recepción: 14 de octubre de 2020]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



I. Introducción

1. El Gobierno de la República de Panamá, de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, presenta su Octavo Reporte Nacional ante el Comité sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, correspondiente al período 2010-2020.
2. Aunque todas las personas han estado afectadas por la crisis provocada por la pandemia COVID-19, ésta tiene impactos diferenciados en las mujeres de Panamá. Las mujeres son las primeras en responder como trabajadoras del hogar remuneradas (empleadas domésticas) o no remuneradas (amas de casa), como profesionales de la salud, voluntarias de la sociedad civil, voluntarias comunitarias y cuidadoras remuneradas o no. En ellas los efectos de la crisis se multiplican al ser las “responsables designadas” de evitar el contagio familiar, mantener la salubridad del hogar, dar soporte emocional, y administrar los recursos de la familia. Además, trabajan en primera fila en los sectores imprescindibles para la satisfacción de las necesidades básicas en el sector salud² (hospitales, laboratorios, farmacias, limpieza, administración, etc.), y en el comercio minorista donde son el 52 % (INEC, 2019).
3. El presente informe contiene las acciones realizadas por Panamá, en materia jurídica, legislativa, administrativa y de otra índole para prevenir los riesgos de violencia de género y la discriminación -de todo tipo- que enfrentan las mujeres y las niñas y las acciones desarrolladas recientemente para atender la epidemia del COVID-19, mediante la asignación de recursos económicos para secuenciar el genoma del virus a fin de diagnosticar los posibles casos, así como, el fortalecimiento de su sistema de salud.
4. A nivel económico Panamá es una plataforma para las inversiones, el comercio y los servicios de la región y del mundo, por lo que mantiene una exposición alta debido al flujo tanto comercial como turístico que ha caracterizado por años esta economía.
5. En medio de la paralización económica provocada por el COVID-19, el gobierno panameño ha aplicado medidas rápidas para su contención siendo considerado uno de los países menos afectados por la pandemia de coronavirus según el FMI, en conjunto al Banco Mundial estimando una caída del PIB cerca de un 3 % producto de los efectos adversos de la pandemia para este año 2020.
6. El paquete de medidas económicas implementado incluye pagos a los afectados y propietarios de pequeñas empresas a través del Plan Panamá Solidario transferencias en especie a la población carenciada de bolsas de alimentos básicos, subsidios a la electricidad, suspensión de pagos por servicios públicos (electricidad, teléfonos fijos, teléfono móvil e internet) de marzo a junio.
7. Por otro lado, el Gobierno presentó en mayo de 2020 el Plan Un Panamá Mejor para la reactivación económica y mantener los puestos de trabajo a través de proyectos con asociaciones público-privadas (APP) y otras leyes contempladas en el plan de acción del gobierno, destinadas a mantener y generar empleos que podrían atraer inversiones por más de B/.5 mil millones.
8. La paralización económica ocasionada por el COVID-19 impacta directamente en la caída del transporte aéreo y marítimo en la disminución del tránsito por el Canal de Panamá y puertos (exportación de servicios e importación de bienes), Zona Libre de Colón al ser Panamá el hub logístico de América y mundo, además en la disminución de la inversión extranjera directa, el turismo y colateralmente en la industria, salud, agricultura, comercio al por mayor y al por menor, educación, cierre y disminución de diversos servicios y la demanda interna, reducción en el consumo,

baja en la productividad (desempleo), pérdida de ingresos, caída de la inversión local, aumentos y bajas de precios de bienes y servicios, efecto fiscales (ingresos vs. gastos).

9. Está previsto la reapertura gradual de la economía, se realizará en seis bloques, por tipo de actividad económica. El Bloque 1 se reabrió el 13 de mayo y el bloque 2 el 1 de junio, el gobierno nacional anunciará oportunamente las siguientes fechas de reapertura, las cuales están sujetas a las normas de seguridad (como el uso obligatorio de mascarillas). Las pautas incluyen puntos clave que las instituciones públicas y las empresas privadas deben cumplir para garantizar la seguridad de los trabajadores.

10. Debido a las causas antes mencionadas, la Comisión Nacional de Derechos Humanos se estableció, para la elaboración del informe, una Subcomisión cuyos trabajos fueron coordinados por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), bajo la supervisión del Ministerio de Relaciones Exteriores quien preside la Comisión; con el apoyo técnico de la Oficina del Alto Comisionado y ONU-Mujeres.

11. El 6 de julio de 2020, se celebró una reunión de trabajo con las organizaciones de la sociedad civil a fin de recibir las observaciones con relación al proyecto de informe, distribuido anticipadamente, con el objetivo de lograr un documento equilibrado con la realidad nacional.

12. Se compilaron catorce (14) documentos en los que se determinó como “común denominador” la necesidad de actualizar los métodos para la obtención de datos cuantitativos en todas las esferas que abarca la Convención, equiparación e igualdad de condiciones en el ámbito laboral y los mecanismos de consultas para el adelanto de la mujer.

II. Aspectos generales

13. La sociedad panameña se caracteriza por la multiplicidad de etnias, con una tendencia mayor de afro-panameños, pueblos originarios, de origen oriental, europeos, hebreos, entre otros, con especificidades propias de su acervo cultural.

14. A lo largo de la historia se evidencia cómo las mujeres en Panamá, han superado obstáculos a fin de ser incluidas plenamente en las políticas de desarrollo. Para reforzar estos logros dirigidos a la inclusión plena de las mujeres se requiere incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de formulación e implementación y evaluación de políticas públicas incluyendo los planes de acción institucionales y sectoriales.

15. Los resultados del XI Censo de Población y VII de Vivienda de Panamá realizado en 2010, indican que la población indígena de la República de Panamá representa el 12 % del total de la población. De ese total, el 49 % corresponde a mujeres (205,108). En cuanto a la población afrodescendiente, ésta alcanzó un porcentaje de 9.2 % del total de la población. Para el año 2015, la encuesta de hogares reportó que el 14.9 % de la población se declaró afrodescendiente y para el 2016 aumentó al 17.2 %¹.

16. Según datos estadísticos, en 2016, la República de Panamá tiene una población estimada de 4,037,043 reportando un incremento de 1.51 % (61,092) en el 2017. La relación entre mujeres y hombres tiende al equilibrio, el 50.2 % de la población es masculina y el 49.8 % femenina, situación que se mantuvo durante dicho período.

17. Se continúan realizando programas de capacitación y concienciación en sector público y privado. No obstante, la ausencia de mecanismos modernos y

¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

complementarios para la obtención de datos descriptivos limitan la efectividad de los programas y acciones al respecto.

18. En este sentido, se realizan los cambios para la modernización del Sistema de Indicadores con Enfoque de Género de Panamá (SIEGPA), que prevé la reactivación de la Red de Entidades Públicas y Civiles, con 44 instancias participantes y las modificaciones correspondientes al Decreto Ejecutivo 89 de 2002².

19. El SIEGPA, utilizará una ficha para recopilar datos y describe el código del indicador; el nombre; la clasificación que determina la primera, segunda o tercera categoría desagregada según el indicador a fin de ofrecer información acerca de la situación de las mujeres y hombres de Panamá -equidades y diferencias- en distintos aspectos de la realidad social en diversas dimensiones de la realidad social.

III. Visibilidad de la Convención

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

21. El INAMU y el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) como ente asesor del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) para la promoción del desarrollo de la mujer en la vida política, social y económica del país, cooperan en la divulgación de las diferentes áreas que componen la Convención.

Jornada de Sensibilización y Capacitación sobre los Derechos Humanos de las Mujeres, Normativa Internacional-CEDAW 2015-2019

<i>Jornada formativa</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Formación académica</i>
Foro sobre “Prevención de la Violencia contra la Mujer”.	250	Estudiantes de universidades privadas y públicas.
Capacitación sobre “Atención de Mujeres Víctimas de Violencia Doméstica”.	140	Oficiales de Policías.
Capacitación sobre “Derechos Humanos de las Mujeres y Violencia contra las Mujeres”.	515	Colaboradores/as de la Asamblea Nacional de Diputados. Funcionarios/as del MINSEG.
Sensibilización sobre DDHH, Normativa Internacional y Violencia contra las Mujeres.	724	Estudiantes de Pre Media y Media del Sistema Educativo Panameño.
Taller sobre Normativa Internacional en materia de DDHH de las Mujeres; Comunicación y Género.	58	Comunicadores Sociales (Periodistas, Relacionistas Públicos, Publicistas, Comunicadores/as).

² Por el cual se crea la Red de Entidades Públicas y Civiles Productoras y Usuarías de Información Estadísticas para la Incorporación del Enfoque de Género en la Estadística Nacional.

<i>Jornada formativa</i>	<i>Número de participantes</i>	<i>Formación académica</i>
Normativa Nacional e Internacional, Género y Prevención de la Violencia contra las Mujeres.	40	Integrantes de la Red de Mecanismos Gubernamentales.
Derechos Humanos de las Mujeres.	23	Mujeres jóvenes con Discapacidad Visual.
Web Conferencia denominada “Violencia y Mujer con Discapacidad en las Américas. Hacia un acceso a la justicia con mirada género sensitiva”.	38	Integrantes de la Comisión de Familia y coordinadores/as de las Comisiones del Consejo Consultivo de Discapacidad CONADIS.
Género y Medios Comunicación.	15	Funcionarios y funcionarias de relaciones públicas de las diferentes instituciones que conforman los estamentos de seguridad.
Principios rectores, normativa y parámetros de actuación del Protocolo Nacional de Atención Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en las Relaciones de Pareja.	30	Jueces/as de Paz, Jueces/zas de Garantía, Defensa de la víctima y otros operadores de justicia.
Normativa Nacional e Internacional, Construcción de Género y Violencia contra las Mujeres.	25	Policías no operativos y personal administrativos enlaces de Género.
Jornada de inducción en cuanto a un abordaje holístico de la violencia contra las mujeres.	25	Funcionarios/ funcionarias del equipo multidisciplinario del Centro de Prevención para la Orientación Familiar (CEPOF) del Órgano Judicial.
Jornada de sensibilización en la temática de “Trata de Personas y sus modalidades”.	22	Funcionarios/as del INAMU, técnicas del equipo interdisciplinario y personal administrativo.
Expresiones de las Violencia contra las Mujeres, Normativa Nacional e Internacional y Atención a Víctimas.	38	Enlaces del Servicio Policial Especializado en Violencia Doméstica y Género. Con la participación uniformados y personal civil.
Intervención y actuación de los Jueces de Paz en la Atención a Víctimas de Violencia de Género, con las temáticas Derechos Humanos, Normativa Nacional e Internacional, Género y Violencia contra las Mujeres.	260	Jueces de paz de Chiriquí, Coclé, Herrera y Los Santos.

Fuente: Instituto Nacional de la Mujer INAMU

22. Sobre las medidas adoptadas para incorporar la igualdad de género e integrar las disposiciones de la Convención en la formación jurídica de los funcionarios públicos, el Órgano Judicial realiza jornadas académicas de especialización dirigidas a funcionarios judiciales y otros actores que coadyuvan al sistema de justicia, fortaleciendo la defensa pública y de víctimas, a través del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá (ISJUP) y de la Escuela Clara González, bajo la coordinación de la Unidad de Acceso a la Justicia y Género, teniendo la oportunidad en cada una de estas acciones, abordar y divulgar el Tratado.

23. El Instituto Superior de la Judicatura de Panamá cuenta con el Técnico Superior Universitario en Formación Judicial, en el que se imparte la asignatura Justicia Inclusiva, que abordan los temas de género y acceso a la justicia. La formación está orientada en fortalecer las competencias en materia de derechos humanos contempladas en esta Convención.

24. En coordinación con el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, se han desarrollado gran cantidad de capacitaciones en temas como: derechos humanos; acceso a la justicia; derechos de las mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas, etnia negra, niñas, niños y adolescentes, personas migrantes; 100 Reglas de Brasilia; Carta de Derechos de las Personas ante la Justicia; Política Institucional de Acceso a la Justicia y Género; trata de personas; violencia contra las mujeres; legislación nacional e internacional sobre derechos de las poblaciones en condición de vulnerabilidad; por mencionar algunas. Los Derechos Humanos de la Mujer son parte de la formación académica de los jueces y magistrados que egresan del Técnico Superior de Formación Judicial.

25. El día 8 de marzo y el día 25 de noviembre, de cada año, se publica una alocución suscrita por la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, en torno a los Derechos Humanos de la Mujer. Además, se realizan campañas en redes sociales, y se desarrollan programas de televisión y radio alusivos al tema.

IV. Marco constitucional, legislativo e institucional

26. Conforme a su ordenamiento constitucional, dispuesto en la Constitución Política de 1972, reformada por los Actos Reformatorios de 1978, el Acto Constitucional de 1983, y los Actos Legislativos de 1994, la República de Panamá es un Estado soberano e independiente en el que se encuentra organizada la Nación panameña. Su Gobierno es unitario, republicano, democrático y representativo.

27. El Poder Público sólo emana del pueblo panameño, y lo ejerce el Estado de acuerdo a lo que la Constitución Política establece, por medio de los Órganos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los cuales actúan limitada y separadamente, pero en armónica colaboración. Es una democracia constitucional desarrollada bajo un régimen presidencialista, en donde el Presidente de la República, dirige el Órgano Ejecutivo, es tanto Jefe de Estado como Jefe de Gobierno.

28. La función de expedir las leyes necesarias para el cumplimiento de los fines y el ejercicio de las funciones del Estado declarados en la Constitución Política es competencia del Órgano Legislativo, constituido por una corporación unicameral denominada Asamblea Nacional. Sus miembros, llamados Diputados, son elegidos mediante postulación partidista y votación popular directa.

29. El Órgano Ejecutivo está compuesto por el Presidente de la República y los Ministros de Estado, quienes son de libre nombramiento y remoción por el Presidente y cuyas carteras son creadas por Ley. El Órgano Ejecutivo coordina la labor de la administración y los establecimientos públicos, vela por la conservación del orden público, sanciona y promulga las Leyes, las obedece y vela por su exacto

cumplimiento; celebra contratos administrativos para la prestación de servicios y ejecución de obras públicas, dirige las relaciones exteriores, decreta indultos por delitos políticos, rebajas penas y concede libertad condicional a los reos de delitos comunes y reglamenta las Leyes que lo requieran para su mejor cumplimiento, sin apartarse en ningún caso de su texto ni de su espíritu.

30. La administración de justicia es gratuita, expedita e ininterrumpida y corresponde principalmente al Órgano Judicial, constituido por la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales y los Juzgados establecidos por la Ley. La labor del Órgano Judicial se desarrolla estrechamente con la del Ministerio Público, el cual lo ejercen el Procurador General de la Nación, el Procurador de la Administración, y los Fiscales, Personeros y otros funcionarios establecidos por la Ley.

31. El Ministerio Público tiene como atribuciones, entre otras, la de defender los intereses del Estado o del Municipio; promover el cumplimiento o ejecución de las Leyes, sentencias judiciales y disposiciones administrativas; vigilar la conducta oficial de los funcionarios públicos y cuidar que todos desempeñen cumplidamente sus deberes; perseguir los delitos y contravenciones de disposiciones constitucionales o legales y servir de consejero jurídico de los funcionarios administrativos.

V. Acceso a la Justicia

32. Con relación a la atención de mujeres víctimas, el Departamento de Asesoría Legal Gratuita para las Víctimas del Delito del Órgano Judicial, en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 33 de la Ley 82 del 2013 y a partir de su vigencia, concede el patrocinio procesal gratuito a las mujeres víctimas de violencia sin distinción de su situación socioeconómica. Para el año 2018 se amplió la cantidad de defensores a 72 a nivel nacional, cubriendo todas las provincias del país. El servicio de asesoría legal gratuita se presta no sólo durante las primeras fases del proceso, llega hasta la fase de cumplimiento de la pena.

33. Entre los años 2017 y 2018 se ha llevado a cabo una asistencia técnica con el Programa EUROSOCIAL, para el diagnóstico de las causas por las cuales la mujer víctima de violencia de género, se desvincula del proceso judicial.

34. La mujer víctima de violencia doméstica, en muchos casos debe acudir a la jurisdicción de familia para atender los temas relacionados a los hijos e hijas, el divorcio y otros temas relacionados. Por esa razón, se ha iniciado un proceso de incorporación de la oralidad en esta jurisdicción, a través de la adquisición de equipos de audio y video, para que las personas usuarias puedan en el acto de Audiencia tener una decisión del juez, y así no retardar el proceso en espera de transcripciones y otros trámites que pudieran demorar la obtención de una sentencia. Este proceso se ha acompañado de capacitaciones para los jueces y juezas en materia de conducción de audiencias.

35. Los juzgados de Familia se ubican en las cabeceras de Provincia, y en la Provincia de Chiriquí parte de la región se encuentra en la Comarca Ngäbe Buglé. A diferencia del resto de los usuarios del sistema de justicia, los habitantes de la etnia Ngäbe-Buglé reflejan una situación preocupante, dada la condición de pobreza en que se encuentran, por lo que el tribunal ha optado por trasladarse a través de giras, para prestar el servicio de justicia en la comunidad.

36. Para la realización de estas giras las juezas han decretado el patrocinio procesal gratuito para todas las personas, en atención a la condición de pobreza generalizada en la Comarca. Luego de una convocatoria a través del juez local, el tribunal se traslada para recibir las demandas, practicar las pruebas y realizar las audiencias. Debe destacarse que las giras fueron coordinadas con la Defensoría de Oficio y la

Fiscalía de Familia, ya que la audiencia requiere la presencia de ambas dependencias. Además, está la colaboración de abogados gratuitos con experiencia en materia de familia, que se han ofrecido voluntariamente a asumir la defensa de la parte demandada, entre ellos indígenas Ngäbe, que permiten a los usuarios comunicarse con su abogado /a en su idioma natural. El equipo interdisciplinario del tribunal también se traslada, junto con mediadores voluntarios y un laboratorio de genética que recoge las pruebas de ADN para luego ser incorporadas al proceso.

VI. Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

37. El Estado panameño crea el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) mediante Ley No. 71 de 2008, reemplazando a la Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU) adscrita al Ministerio de Desarrollo Social, para asumir el liderazgo con autonomía política y financiera, así como coordinar las políticas públicas para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

38. En los últimos años, el Estado Panameño ha incrementado la estructura de sus mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer como: el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU), el Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer (CONVIMU), la Red de Mecanismos Gubernamentales de Promoción de Igualdad de Oportunidades en Panamá y las mesas de trabajo como: la Comisión Nacional contra la Trata de Personas, el Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad, la Comisión Nacional Permanente de Derechos Humanos, Consejo Nacional de Atención de la Madre Adolescente (CONAMA), Comité Nacional Intersectorial para la prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes (CONIPREVINNA); asumiendo funciones de coordinación de políticas públicas para la promoción del enfoque de género, la no discriminación contra las mujeres, y población específica en condiciones de vulnerabilidad.

39. En enero de 2018, Panamá adoptó la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) promulgada por el Foro Económico Mundial como una plataforma para la colaboración público-privada dirigidas a integrar a más mujeres en la economía e implementar buenas prácticas dirigidas a cerrar las brechas existentes. Posteriormente, en 2019, se instaló el Consejo Nacional por la Paridad de Género³, presidido por la Ministra de Desarrollo Social, encaminado a coordinar y generar sinergias entre sector público-privado y organizaciones no gubernamentales que trabajan a favor de la equidad entre hombres y mujeres.

40. El Plan Colmena “Panamá libre de pobreza y desigualdad, la Sexta Frontera”, es una estrategia de intervención territorial a través de la articulación armónica de servicios públicos dirigidos. En materia laboral está previsto la aplicación de programas por medio de las Direcciones de Empleo y Género, como parte de los mecanismos para el empoderamiento de las mujeres.

41. El INAMU entidad rectora, establecida como mecanismo nacional para el adelanto de mujer, posee una planilla de 163 funcionarios, de los cuales el 80 % son mujeres y el 20 % son hombres, con un presupuesto basado en las prioridades para cumplir con los objetivos dispuestos.

42. A partir del año 2014, se ha incrementado el monto presupuestario del INAMU, sin embargo, por razones de contención del gasto del presupuesto General del Estado, pero teniendo un aumento de más de 50 % con respecto al 2014.

³ Ver Decreto Ejecutivo 192 de 2019 y el Decreto Ejecutivo 315 de 2019, que incluye al Ministerio de Educación (MEDUCA).

Presupuesto del Instituto Nacional de la Mujer de 2014 al 2019

Años	Solicitado	Recomendado por la Ley	Funcionamiento	Inversiones
2014	4,595,200	2,962,900	2,776,000	186,900
2015	9,499,720	3,615,300	2,615.300	1,000.000
2016	10,420,000	4,600,000	3,600,000	1,000,000
2017	10,081,020	6,144,400	5,403,900	740,500
2018	10,421,580	6,641,510	6,000,000	641,510
2019	6,808,061	7,158,061	6,516,551	641,510

43. El Instituto ha logrado ampliar su cobertura geográfica, a todas las provincias del país incluyendo, dos (2) Comarcas Indígenas, por medio de los 14 Centros del Instituto Nacional de la Mujer (CINAMU), destinados a la atención gratuita y personalizada de las mujeres ante la vulneración de sus derechos, promoviendo su autonomía física, económica y política en todas las regiones del país.

44. Los CINAMU ofrecen asistencia legal, psicológica y de trabajo social para orientar y acompañar a las usuarias en sus procesos legales canalizando los casos que requieran el uso de los albergues o para facilitar nuevas oportunidades. Poseen 72 colaboradoras entre personal técnico y administrativos asignados para atender las diversas necesidades incluyendo, la población de mujeres indígenas, quienes son atendidas en su propio idioma.

45. Permanentemente se desarrollan jornadas de sensibilización y capacitación, al personal administrativo y especializado del CINAMU sobre la visión y misión del INAMU a la luz de la normativa nacional e internacional, lo que ha mejorado la cohesión y el sentido de pertenencia de todos sus colaboradores.

46. La Red de Mecanismos Gubernamentales de Promoción de Igualdad de Oportunidades en Panamá, en los últimos cinco (5) años ha fortalecido su articulación, promoviendo la investigación, el análisis, el planeamiento de programas, la promoción y la atención de grupos poblacionales. En este sentido, se pretende potenciar el papel de las mujeres en el desarrollo social, político y económico, asegurando el ejercicio pleno de los derechos para las mujeres con relación a los hombres y permitiendo el acceso al poder y a la toma de decisiones de las mujeres en todos los niveles y en todas las entidades y espacios.

47. Mediante la Ley 7 de 1997, se crea la Defensoría del Pueblo, como una entidad independiente, con autonomía funcional, administrativa y financiera, con la finalidad de velar por la protección de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Panamá, incluyendo instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. Esta entidad, ha contado con las siguientes asignaciones presupuestarias, las cuales se encuentran en la siguiente gráfica.

Presupuesto de la defensoría del pueblo

Presupuesto en miles de balboas

Año	Funcionamiento	Inversión	Totales
2016	4,752.000	262.000	5,014.000
2017	5,438.000	262.000	5,700.000
2018	4,856.000	217.000	5,073.000
2019	5,378.000	407.000	5,785.000
2020	5,833.000	381.000	6,214.000
Tasa %	5.25 %	9.81 %	5.51 %

48. La Defensoría del Pueblo, cuenta con 14 Sedes Regionales desde el año 2003. Para el año 2020, mantiene 203 servidores/as públicos, 111 mujeres y 92 hombres y cuenta con un área especializada, denominada Dirección de Protección de los Derechos de las Mujeres (DPRODM).

49. Desde el año 2015 al 2019, se han receptado a través de esa Dirección, 94 quejas por presuntas violaciones de derechos humanos y 114 solicitudes de gestión o petición; que son acciones inmediatas para prevenir o solventar situaciones que afecten derechos humanos.

50. En el año 2019, las quejas receptadas estuvieron relacionadas con diversos derechos presuntamente vulnerados, a saber: 19 (50 %) de las mismas, con el derecho al trabajo; 8 (21 %), con el derecho al debido proceso; 4 (11 %), con el derecho a la integridad; 3 (8 %), con el derecho a la igualdad y la no discriminación; y 1 (3 %), con el derecho a la familia, derecho a la identidad, derecho a la libre circulación y el derecho de petición, respectivamente.

51. A su vez, en el año 2019, se concluyeron 6 investigaciones de quejas, de las cuales, en 5 se identificaron vulneraciones a los derechos humanos y se realizaron recomendaciones. Las instituciones sancionadas fueron las siguientes: la Policía Nacional, en el marco de una situación de acoso laboral, vulneró el derecho al trabajo y a la información; la Oficina Nacional para la Atención de Refugiados (ONPAR), por una situación de hostigamiento y destitución, vulneró el derecho al trabajo y al debido proceso; la Universidad Marítima Internacional de Panamá (UMIP), también en un contexto de acoso laboral que concluyó con destitución, vulneró el derecho al debido proceso, al trabajo y el derecho de petición; la Policía Nacional, en el marco de una queja sobre detención arbitraria y violencia contra una adolescente trans, se determinó la vulneración de los derechos a la libertad, a la integridad personal, al debido proceso, a la protección judicial y a las garantías judiciales, el derecho a las medidas especiales de protección a favor de los niños, niñas y adolescente, y el derecho a la igualdad y no discriminación; la Superintendencia de Bancos, por una queja sobre acoso laboral, vulneró los derechos al trabajo, al debido proceso y el derecho a la igualdad y la no discriminación.

VII. Mujeres y paz y seguridad

52. La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, sobre Mujeres, Paz y Seguridad, adoptada por unanimidad en de 2000, constituye un hito en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención, gestión y solución de los conflictos armados.

53. Siendo Panamá un país que no posee un ejército, se considera que la Resolución 1325, se aplica mediante las estrategias diseñadas para prevenir y combatir el crimen transnacional organizado, como una forma de consolidar la nacional e internacional, aunado a la asistencia humanitaria en caso de desastres naturales y atención a los migrantes. Las acciones realizadas por Panamá, por medio de los estamentos de seguridad en el ámbito de paz y seguridad, están conformados por hombres y mujeres especializados en distintas disciplinas para trabajar con funciones específicas.

VIII. Estereotipos y prácticas nocivas

54. La nueva agenda de desarrollo sostenible, adoptada por Panamá, exige elaborar estrategias encaminadas a lograr una democracia más participativa e inclusiva y trascender las barreras socioculturales y estereotipos que se mantienen en las distintas esferas de la convivencia social y política, que separan a las mujeres de los espacios de decisión no solo como beneficiarias del desarrollo económico, sino como protagonistas en condiciones de igualdad de la construcción de esos modelos de desarrollo sostenible.

55. Con la adopción de la Ley 7 de 2018, se establecen medidas administrativas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones. La Ley tiene como objetivo prohibir y establecer responsabilidades por actos de violencia que atenten contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas. Proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad mediante el establecimiento de políticas públicas para prevenir estos actos, conforme a las convenciones sobre DDHH ratificados por la República de Panamá.

56. En las regiones indígenas (Guna Yala, Ngäbe, Emberá y Wounaan), se ofrece una educación intercultural, bilingüe y de género. Mediante el proceso de Implementación de la Educación Intercultural Bilingüe, en la cual se promueven estudios contextualizados en interculturalidad, con el propósito de prevenir prácticas discriminatorias y estereotipos nocivos.

57. La Defensoría del Pueblo, tiene entre sus atribuciones la promoción y divulgación de los derechos humanos, incluyendo los derechos de las mujeres. En este contexto, del 2015 al 2019, se capacitó y sensibilizó, a un total de 9477 personas, 7244 mujeres y 2233 hombres; entre ellas, funcionarias(os) públicas(os), estudiantes, personas privadas de libertad, de las comunidades y de organizaciones de la sociedad civil. Además, durante el año 2015, se desarrolló el Proyecto “Mujer conoce tus Derechos”, en el marco del cual se logró capacitar a 10783 personas, de las cuales 8443 fueron mujeres y 2340 hombres.

58. Del 2016 al 2019, se distribuyeron aproximadamente 90,598, ejemplares de material informativo sobre derechos de las mujeres; incluyendo el Cuadernillo “Mujer conoce tus Derechos”, que contiene información sobre derechos humanos, violencia doméstica, femicidio, guarda y crianza, matrimonio, divorcio, pensión alimenticia, género, derechos laborales, políticos y en el ámbito de la salud, entre otros. Este documento fue traducido en lengua Ngäbe y Güna, siendo la de las poblaciones originarias mayoritarias en Panamá; y transcrito en lenguaje braille. También en el año 2015, se imprimió un tríptico con las observaciones realizadas a Panamá, en materia de derechos de las mujeres en el Examen Periódico Universal (EPU).

59. A su vez, la Defensoría del Pueblo, desarrolló en el año 2015, la Campaña “Porque conozco mis Derechos”, que estuvo orientada a desmitificar los estereotipos sexistas, resaltando las consecuencias de los mismos en el ámbito personal, laboral, político y económico. Se alcanzó a un estimado de 100 mil personas. En el mismo año, se divulgó una Campaña televisiva y radial, de prevención de la violencia contra

las mujeres, en conjunto con la Fundación de Asistencia Legal Comunitaria (FUNDALCOM), bajo la coordinación del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de MEDCOM.

60. El Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) ha firmado Convenios con algunos medios de comunicación, a fin de divulgar programas de prevención de la violencia contra las mujeres y la equidad entre hombres y mujeres, trabajando coordinadamente para la capacitación del personal de comunicadores sociales y administrativos de TVN media en el tema: sobre Análisis de Género y comprender el fenómeno de la violencia, y sobre la Ley 82 de 2013, que tipifica el delito de violencia doméstica y Femicidio.

61. Otro es el convenio firmado con Televisora Nacional S.A. (TVN Media) 2016 con la finalidad de generar acciones de responsabilidad social en materia de género, que incluyan la realización de campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia contra la mujer y fortalecimiento de capacidades técnicas dirigidas a los talentos televisivos, periodistas, locutoras(os), productoras(es), nacionales y otros, asociados en la elaboración, diseño y difusión a las audiencias locales que permitan promover mensajes que construyan una imagen digna de la mujer en los medios de comunicación.

62. A su vez, se ha creado con el Sistema Estatal de Radio y Televisión (SERTV), a través de Radio Nacional, el programa radial “*Con Igualdad*”, un espacio para fomentar una sociedad más igualitaria y libre de violencia, con la participación de especialistas en la materia.

63. Se ha incursionado con estudiantes y profesionales de la comunicación social de las universidades públicas y privadas del país, a través de talleres de sensibilización con una metodología participativa en específico, la Universidad de Panamá y Universidad Latina en coordinación con la Facultad de Comunicación Social, abordando temas como; el comportamiento de los medios en la presentación de las mujeres y el refuerzo o la ruptura de los estereotipos existentes, además de trabajar en los desafíos profesionales que tienen los (as) comunicadores (as) sociales en el ejercicio de su profesión.

64. Esta acción ha permitido la consolidación de Redes de Comunicadores (as) Sociales con Perspectiva de Género, integradas por profesionales de la comunicación social a nivel provincial, en siete de las diez provincias de la República de Panamá, lo que facilita la interrelación de diversas fuentes a nivel de medios de comunicación públicos y privados y una serie de contactos útiles que promueven con una visión integral, los derechos de la mujer y la igualdad de género.

65. El Estado panameño por conducto del INAMU desarrolló el Proyecto “Alianza por una Vida sin Violencia”, teniendo como resultado herramientas metodológicas “Los Paquetes Formativos para la Prevención de La Violencia contra las Mujeres” (Cuadernos para Desaprender), contemplando la temática sobre la Equidad de Género y Estereotipos, promoviendo la eliminación de estereotipos de género.

66. Otras herramienta significativa es el Paquete Educativo-Formativo, que incluye un rotafolio y juegos de mesa didácticos, que promueve la reflexión sobre la temática, por lo que se realizó el proceso de formación y capacitación dirigido a jóvenes con tres (3) Talleres de formación basada en Educación de Pares, con la participación de 91 jóvenes, cuyas edades oscilaban desde 18 a 23 años, de las provincias de Coclé, Panamá Oeste, Chiriquí, Bocas del Toro, Los Santos y Darién en febrero y marzo de 2016 en la temática “Jóvenes construyendo una sociedad libre de violencia”, cuyo objetivo estaba dirigido a fortalecer las capacidades de los/as jóvenes en el manejo de temas de prevención de la violencia contra las mujeres, sus diversas manifestaciones y en la creación o fortalecimiento de organizaciones mixtas de

jóvenes. Los temas incluidos en el rotafolio y en los juegos de mesa son: Género, Nuevas Masculinidades, Noviazgo Asertivo, Violencia contra la Mujer, Violencia Sexual, Trata de Personas, Bullying y Cyberbullying. Luego de este proceso se realizan diez (10) réplicas, por parte de las/os jóvenes formados/as con la participación de 724 estudiantes de Premedia y Media de escuelas de las provincias antes mencionadas.

67. Como parte del Programa Piloto titulado: “Empoderamiento y Desarrollo del Talento Humano para el Trabajo Decente” del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral MITRADEL, con participación de grupos de mujeres trabajadoras y organizadas de áreas rurales e indígenas, se desarrolla un contenido temático complementario sobre Teoría de Género, análisis sobre los estereotipos tradicionales relativos a las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres promoviendo de esta manera la eliminación de estereotipos y formas múltiples de discriminación contra la mujer.

68. Unos de las problemáticas más comunes identificadas en las mujeres panameñas es el desconocimiento de sus derechos y las leyes existentes como mecanismos de protección. La oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), desarrolla el Programa Piloto titulado: “Empoderamiento y Desarrollo del Talento Humano para el Trabajo Decente” dirigido a grupos de mujeres trabajadoras y organizadas de áreas rurales e indígenas, dedicadas principalmente a labores como la agricultura y la confección de artesanías, entre otros.

69. El contenido del programa en cuestión se enfoca inicialmente en Teoría de Género que permite analizar los estereotipos tradicionales relativos a las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en Familia y Prevención de Violencia contra las Mujeres, donde se explica los diversos tipos de Violencia que existen y los mecanismos Nacionales e Internacionales de Protección, entre ellos y base fundamental la CEDAW.

IX. Violencia de género contra las mujeres

70. Es indudable, que la reglamentación de la Ley 82 del 24 de octubre de 2013, a través del Decreto Ejecutivo No.100 de 2017, aporta un marco legal institucional único, acorde con los compromisos contraídos por el Estado, garantizando mayor efectividad de las políticas públicas en defensa de la vida de las mujeres e introduciendo la definición de violencia contra las mujeres, así como la conceptualización de otras formas de violencia.

71. A través de la Ley No. 82 de 2013 se crea el Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer (CONVIMU), como el mecanismo nacional que tiene por finalidad la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, con funciones de asesoría, seguimiento y fiscalización de las políticas públicas en materia de violencia contra la mujer. El CONVIMU está presidido por el INAMU y participa una representante del Consejo Nacional de la Mujer, además de los titulares o representantes de 12 instituciones de gobierno y 6 organizaciones de la Sociedad Civil, con trayectoria comprobada en la defensa contra la violencia y promoción de los derechos humanos.

72. Es importante destacar la actividad académica internacional, organizada desde el CONVIMU, denominada “Diálogo Internacional Justicia y Género”, cuyo objetivo fue generar un espacio de reflexión y análisis sobre los avances y desafíos de la incorporación del enfoque de género en la administración de justicia; la misma fue

dirigida a sus integrantes y de manera particular a operadores de justicia (2018). De igual manera, se han desarrollado jornadas de capacitación, sobre la aplicación del Sistema Penal Acusatorio, en los Delitos contra el Orden Jurídico Familiar y el Estado Civil (Violencia Doméstica y Femicidio).

73. Dando cumplimiento a la citada Ley el INAMU impulsa la aprobación del Acuerdo Interinstitucional para la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género, en cuanto a normas y acuerdos establecidos en Panamá para la Protección de las mujeres víctimas de violencia doméstica, sus familias y frente al delito de femicidio; dicho acuerdo se firma el 29 de julio de 2015 por parte de trece instancias gubernamentales y las Alcaldías de los Municipios de La Chorrera, Arraiján y San Miguelito.

74. Como parte del Acuerdo por las instituciones vinculadas a la cadena de custodia de las mujeres víctimas de violencia doméstica se establece el Protocolo de Atención Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en las Relaciones de Pareja y la creación de la Policía Especializada en Violencia de Género.

75. El Protocolo representa un modelo normativo de carácter regional sobre el procedimiento y servicios de atención a las víctimas de violencia contra la mujer, cuyo objetivo es impulsar los mecanismos de protección y atención integral a las víctimas; mejorar la respuesta institucional ante estos delitos, a través del perfeccionamiento de la investigación, atención y coordinación interinstitucional y optimizar la capacidad de respuesta de las entidades intervinientes; para restablecer el orden jurídico quebrantado y proteger eficazmente a las víctimas, así como a sus hijos e hijas.

76. Desde el 2016, se inicia el proceso para la creación de la Policía Especializada en Violencia de Género, en cumplimiento al numeral 3 del Artículo 31 de la Ley No.82 de 2013, sobre una unidad policial especializada para combatir la violencia contra las mujeres. En el año 2018, se concretiza el trabajo de fortalecimiento de las unidades policiales del cual el INAMU ha sido parte y la articulación interinstitucional con la creación de este Servicio Policial en Panamá. Servicios instalados en todas las zonas policiales a nivel nacional lo que representa un factor que incide favorablemente para la atención de la violencia doméstica.

77. Otra de las medidas adoptadas por el INAMU en coordinación con el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) son las becas a víctimas de violencia de género y a las sobrevivientes de femicidio aprobadas mediante la Resolución 259 del 26 de enero de 2018 que modifica algunos Artículos del Reglamento de Becas, Asistencias Económicas Educativas del IFARHU, en esta oportunidad incluyen un Subprograma de Asistencia Económica para las víctimas de violencia de género y para sus hijos/as, que tiene la particularidad de financiar estudios de educación primaria, pre media, media, técnicos y licenciatura, en centros oficiales y particulares del país.

78. Es importante señalar que en el INAMU, a través de la Cooperación Internacional ha desarrollado Proyectos de gran impacto, en este sentido, el Proyecto de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Centroamérica, (B.A.1) se realizó a nivel Regional en el marco de la Estrategia de Seguridad Centroamericana del SICA, con intervenciones directas en los Municipios seleccionados, instalando capacidades técnicas para la prevención y abordaje de la violencia, fomentando competencias emprendedoras y alternativas de inserción económica en mujeres víctimas de violencia.

79. El proyecto, apoyó la creación y fortalecimiento de 10 Oficinas de género en los municipios seleccionados por el Proyecto Arraiján, Changuinola, Barú, Renacimiento, Bugaba, La Chorrera, La Palma de Darién, Pedasí, Penonomé y La

Pintada, con la dotación de quipos y apoyo técnico para mejorar las capacidades institucionales municipales, de igual forma se elaboraron Planes locales para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en estas comunidades.

80. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) apoyó en la ejecución del Proyecto de Prevención de Violencias; con resultados como el financiamiento de las Mangas policiales del Servicio Especializado en Violencia de Género concedidas a la Policía Nacional de Panamá. Producción de materiales didácticos y de promoción contra la violencia para ser distribuidos en la Feria Internacional del Libro. Igualmente, se financió el proyecto de audiovisuales sobre mujeres afrodescendientes realizado por la Alcaldía de Colón.

81. El Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) - Proyecto de Servicios Esenciales para mujeres y niñas que sufren violencia, es una iniciativa global para la mejora de los servicios esenciales donde los actores claves brindan cuidado y atención policial, de asistencia social y de salud para las mujeres y niñas. Para el 2017, se elaboró un diagnóstico de servicios esenciales para Panamá y un plan de mejora de servicios para las mujeres y niñas que fueron realizados por INAMU.

82. Otras medidas para prevenir la violencia contra las mujeres son las campañas desarrolladas en el marco del 25 de noviembre. Resultando 3 campañas (2015-2019): Campaña “Yo me sumo contra la Violencia hacia las Mujeres”, con material de visibilidad que fue utilizado a nivel nacional (suéteres, banners) y campaña digital (Twitter, Facebook y otros medios de comunicación). Se logró la Iluminación institucional en color morado del Tribunal Electoral, la Caja de Ahorros, la Autoridad del Canal de Panamá y el MINGOB; además de la proyección del video de sensibilización sobre derechos humanos en el metro de Panamá.

83. La Campaña “Está en tus manos detener la violencia”, en conjunto con el Despacho de la Primera Dama y la Secretaría de Comunicación del Estado, en el marco de sus líneas de trabajo “Mujeres a Salvo, Familias Seguras”, con productos audiovisuales de amplia difusión y alcance. Impresión de material alusivo, volanteos a nivel nacional, jornadas de sensibilización en diferentes instancias públicas, privadas y vocerías.

84. Y la Campaña “A todas y todos nos toca, Prevenir el Femicidio y la Violencia Doméstica” con material audiovisual de circulación en redes sociales, medios de comunicación, vocería en medios radiales y televisivos, pautas, volanteos a nivel nacional, jornadas de sensibilización y proyección en las estaciones y vagones del Metro de Panamá del spot de la campaña, que trascendió el mes de noviembre, con el fin de hacer visible la responsabilidad de la sociedad y prevenir la violencia en contra de las mujeres. (Ver www.inamu.gob.pa y canal YouTube INAMU Panamá).

85. En el año 2018, y luego de ingentes esfuerzos por parte de la institución se logró materializar la gestión de asignar la línea 182 para la atención de más mujeres en riesgo víctimas de violencia; es una línea de atención gratuita las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

86. Otro avance en cuanto a normativa nacional se refiere es la aprobación del Decreto Ejecutivo No. 27 del 4 de junio de 2019, mediante el cual se reglamenta la Ley No. 29 del 13 de junio de 2002, modificada por la Ley 60 del 30 de noviembre de 2016 sobre la menor embarazada y dicta otras disposiciones. En este marco, se crea el Consejo Nacional de Atención a la Madre Adolescente (CONAMA). Las normativas en cuestión buscan garantizar a la adolescente embarazada el derecho a recibir atención en salud integral, su permanencia en el sistema educativo, con el fin de mejorar su calidad de vida e integración plena al desarrollo social, contribuyendo al reconocimiento y respeto de su dignidad.

87. De igual forma, el Decreto Ejecutivo No. 39 de 30 de abril de 2014 “Que crea el Comité Nacional Intersectorial para la Prevención de la Violencia contra Niños, Niñas y Adolescentes (CONIPREVINNA)”. Este espacio coordina y articula el diseño y la implementación conjunta de políticas públicas, estrategias, planes, programas, proyectos y acciones de prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes. Actualmente se cuenta con la Estrategia Nacional Multisectorial de Prevención de la Violencia contra niños, niñas y adolescentes 2018-2023 y su Plan de Acción.

88. El Estado Panameño, por conducto de MEDUCA, ha elaborado el Módulo Prevención del Abuso Sexual Infantil y peligros de las redes sociales; para prevenir los ciberbullying, las nuevas formas de acceso de los agresores sexuales a nuestra niñez y juventud. El mismo contempla los aspectos legales que amparan al menor contra el Abuso Sexual Infantil y que se establecen en el Código Penal Panameño y su Título III dedicado a la violación y la explotación sexual.

89. Capacitaciones dirigidas a los Enlaces de Población y educadores de Orientación, de Familia y Desarrollo Comunitario, con psicólogos y trabajadores sociales, en las temáticas como: Diez señales más visibles de abuso sexual infantil, y los ciberbullying, últimas formas de acoso sexual cibernético empleada contra nuestras niñas, niños y jóvenes, abuso sexual y las relaciones asimétricas, cuántos tipos de abusos existen y cuáles son las características de las víctimas, qué es un pederasta y qué es un pedófilo, qué es voyerismo y las características de los agresores sexuales de menores.

90. Mediante Ley 16 de 2004, se crea la Comisión Nacional para la Prevención de los Delitos de Explotación Sexual (CONAPREDES) que tiene como objetivo prevenir y erradicar los delitos de explotación sexual. En este sentido, CONAPREDES elaboró el Plan Nacional para la Prevención de los Delitos de Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes, que tiene 4 pilares, a saber: prevención del delito; atención a víctimas; investigación y sanción de la personas explotadoras y protección de los derechos de las víctimas del delito y el fortalecimiento institucional.

91. En atención a ese mandato la CONAPREDES ha desarrollado un amplio programa de prevención dirigido a niños, niñas y adolescentes, docentes, padres de familia, empresarios y público en general, para que conozcan las señales de alarma, identifiquen la conducta y cómo denunciarlo, este programa se ha realizado en todo el país.

92. Se ha desarrollado el programa de fortalecimiento institucional, llevando capacitación a las instituciones que conforman la CONAPREDES para que conozcan el delito, sus manifestaciones, la forma de prevenirlo, detectarlo y combatirlo; en estos programas se incluye a los miembros de los estamentos de seguridad, de las instancias de investigación y las de sanción.

93. En el último cuatrimestre del año 2019 se instalaron las Mesas Técnicas de la CONAPREDES con el objetivo llevar la estructura de la Comisión a las provincias, así como los planes y programas aprobados por la Junta Directiva y estimular que desde las provincias se genere información sobre el comportamiento del fenómeno, así como actividades y proyectos correspondientes a cada uno de los pilares del Plan Nacional contra el Explotación Sexual de Niños Niñas y Adolescentes (ESNNA); y, a la vez, desarrollarán las actividades que defina la Junta Directiva de la CONAPREDES.

94. La atención a las víctimas se apoya con la SENNIAF, MIDES y con organizaciones no gubernamentales que trabajan con niños y adolescentes.

95. La violencia de género contra las mujeres en Panamá es un problema multifactorial en un contexto socioeconómico significativo; siendo la etnicidad, el

estado conyugal, la escolaridad e ingreso, determinantes sociales importantes. Los estudios sugieren que la mujer indígena, afrodescendiente y con discapacidad, son especialmente vulnerables a la violencia, por lo que, medidas de prevención deben focalizarse en esta población.

96. Podemos mencionar la Ley 7 de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y de violencia que atenten contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas.

97. El Decreto Ejecutivo 100 de 2017, que reglamenta las disposiciones de la Ley 82 de 2013, y 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, con la finalidad de dar eficacia a su normativa, fortalecer los mecanismos institucionales y establecer procedimientos, para su implementación, conforme los fines y objetivos de la misma.

98. La Ley 60 de 2016, que tiene por objeto establecer el marco normativo que garantice los mecanismos legales para el ejercicio plenos de los derechos reconocidos en la legislación nacional y convenios internacionales firmados y ratificados por Panamá, en materia de niñez y adolescente embarazada, con el fin de mejorar su calidad de vida e integración plena al desarrollo social, garantizar su permanencia en el sistema educativo, contribuir al reconocimiento y respecto de su dignidad y prevenir y reducir los embarazos en menores de edad.

X. Trata y explotación de la prostitución

99. Panamá ratificó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus tres Protocolos: el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, el Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire y el Protocolo Contra la Fabricación y el Tráfico Ilícito de Armas de Fuego, sus Piezas y Componentes y Municiones a través de la Ley 23 de 2004.

100. La Ley No.79 de 2011 contra la Trata de Personas y actividades conexas, fue reglamentada a través del Decreto Ejecutivo No. 303 de 2016, estableciéndose como política nacional de Estado y crea la Comisión Nacional contra la Trata de Personas y lo tipifica en el Artículo 456-A del Código Penal, presidida por el Ministerio de Seguridad Pública. De igual forma, mediante Decreto Ejecutivo No. 125 de 2018, la República de Panamá, adopta el Plan Nacional contra la Trata de Personas.

101. El Plan Nacional contra la Trata de Personas 2017-2022 aprobado por Decreto Ejecutivo 125 de 17 de abril de 2018 que cuenta con 5 ejes estratégicos, resaltando el eje I Prevención, Sensibilización y Concienciación que contiene acciones dirigidas a concienciar y sensibilizar a nacionales y extranjeros sobre las características y modalidades de la Trata de Personas y Actividades Conexas; informar y sensibilizar entorno a este tema y promover la detección temprana en el tema de trata de personas y actividades conexas en Panamá.

102. Por otra parte, el Decreto Ejecutivo No.7 de 2019, crea la categoría de residente temporal, el Permiso Temporal Humanitario de Protección (PTH), para aquellas personas identificadas como víctimas de los delitos de trata de personas y actividades conexas. También, el Decreto Ejecutivo No. 21 de 2019, modifica y adiciona artículos al Decreto Ejecutivo No. 17 de 1999, que reglamentan los artículos 17 y 18 del Código de Trabajo, los cuales crean nuevas categorías para la expedición del permiso al trabajador extranjero con permiso de PTH y al trabajador extranjero con permiso de trabajo de residente permanente.

103. Panamá adoptó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, que fue ratificado mediante Ley 47 de 2000, cuyo informe inicial está previsto a ser examinado en septiembre de 2020. De igual forma, se firmó la Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores, adoptada en la Ciudad de México D.F., en 1994, y aprobada por Panamá mediante Ley 37 de 1998.

104. En cuanto a las modalidades de mayor incidencia en Panamá, se distinguen las relacionadas a la explotación sexual con 33 víctimas, explotación laboral 18 víctimas, 1 víctima de servidumbre sexual y 9 personas no cumplían con las características para la identificación como víctimas de trata de personas en forma plena.

105. Para llevar un control estadístico con enfoque integral de prevención, investigación, juzgamiento y sanción, se conformó la mesa temática del delito de Trata de Personas con el apoyo del Sistema Integrado de Estadísticas Criminales (SIEC). Esta conducta está tipificada en el Artículo 456-A de Código Penal, sancionada con prisión de 15 a 20 años, aumentada de 20 a 30 años de prisión. El consentimiento dado por la víctima de trata de personas y actividades conexas no exime de responsabilidad penal, aunque se trate de una víctima mayor de edad. El tipo penal en mención es imprescriptible.

106. El artículo 190 del Código Penal sanciona el turismo sexual y la explotación sexual internacional, con prisión de 8 a 10 años y el artículo 191 de la misma excerta legal sanciona la tenencia o administración de negocio para corrupción o explotación sexual de menores de edad. En este sentido, el Estado panameño, en cumplimiento de la Ley No.79, creó la Comisión Nacional contra la Trata de Personas, integrada por 16 instituciones gubernamentales y de sociedad civil.

107. El consejo Directivo, aprobó el Protocolo de Actuación de la Unidad de Identificación y Atención (UIA); para la detección, identificación, asistencia y protección de las víctimas de Trata de Personas en Panamá y su Reglamento Interno. Con esta herramienta se redujo el tiempo de respuesta para la identificación preliminar y plena de las víctimas de trata de personas y los aspectos a evaluar, tales como: características de vulnerabilidad en el aspecto personal relacionadas con el sexo, edad, género, LGBTI, biotipo, discapacidad, minoría étnica; estado de salud física para determinar agresiones o signos de violencia, adicciones, abuso de drogas o alcohol, padecimiento de alguna infección de transmisión sexual.

108. Como parte del Protocolo se examina el estado de salud emocional a fin de evaluar signos de crisis, angustia, miedo, negación o alguna alteración emocional producto de amenaza y/o sentimiento de persecución. Se verifica si la persona porta documentación de identidad personal; situación familiar actual, consideraciones culturales y la posible explotación en lugar, tiempo, condiciones y tipo; lugar de detección y características de las zonas o barrios. Y de ser menor de edad o presunto menor de 18 años, se verifica con quien viaja, si tiene comunicación con sus padres y familiares, si se encuentra intimidado, se comporta de manera diferente y si porta celulares con números prefijados.

109. El fortalecimiento de las capacidades de las unidades de los Estamentos de Seguridad permitió la detección temprana de una posible víctima de trata de personas que se encontraba en la ciudad Capital, lo que culmina con un allanamiento simultáneo en el Dorado y Casco Antiguo, el 6 de septiembre de 2019, logrando rescatar 25 posibles víctimas y se aprehendieron 5 personas de nacionalidad colombiana, se les imputaron cargos por el delito de posesión agravada de drogas y corrupción de menores.

110. La Comisión Nacional contra la Trata de Personas realizó siete talleres de sensibilización y concienciación dirigidos a profesionales de comunicación social,

salud, cuerpo diplomático acreditados en Panamá, instituciones públicas, empresas privadas y sociedad civil que pertenecen a la Comisión Nacional contra la Trata de Personas.

111. La Comisión Nacional contra la Trata de Personas en el año 2019 realizó 12 reuniones ordinarias y 13 reuniones extraordinarias y se identificó en forma plena a 27 víctimas y en forma preliminar a 61 posibles víctimas de trata de personas. Según datos suministrados por la UIA de la Secretaría General contra la Trata de Personas, en el año 2019 se rescataron sesenta y uno (61) posibles víctimas de Trata de Personas y Actividades Conexas, mientras que en el 2018 se rescataron cincuenta y cuatro (54) víctimas. Se identificaron 41 mujeres y 1 niña como víctimas de trata de personas.

112. Según cifras del Ministerio Público en el año 2019 se emitieron (10) sentencias entre el sistema inquisitivo mixto y el sistema penal acusatorio. Se demostró en juicio oral la culpabilidad de 2 personas de nacionalidad China, logrando la emisión de la Sentencia condenatoria N°151/TJ-J de 24 de septiembre de 2019, de 25 años de prisión como pena principal y B/.4,200.00 de pena accesoria. Esta sanción representa la pena más alta registrada desde la tipificación en Panamá del delito de la Trata de Personas y Actividades Conexas.

113. En septiembre del 2018, en la reunión bilateral entre la República de Colombia y la República de Panamá, se suscribieron Memorando de Entendimiento sobre Cooperación en la Prevención, Investigación y Control de la Trata de Personas, y en la Asistencia y Protección a las Víctimas. Ambos países han puesto en prácticas su Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas y han celebrado acuerdos para hacer efectiva la cooperación internacional, de conformidad con el artículo 30 párrafo 4 de la citada convención.

114. Cooperación Bilateral con Costa Rica en este marco, se realizaron con éxito 3 retornos voluntarios con la participación del Consulado, la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT) y el Equipo de Respuesta Inmediata (ERI), Dirección General de Migración y Extranjería de la República de Costa Rica. El Equipo Técnico Evaluador (ETE) de Panamá, coordinó con el ERI de Costa Rica y luego de la valoración de riesgo de una víctima transexual costarricense, quien recibió atención médica, psicológica, hospedaje, alimentación, de manera conjunta se trabajó por la recuperación integral de la víctima retornándola a la vida en sociedad con pleno disfrute de sus derechos humanos.

115. En otro caso la UIA, luego del proceso de valoración técnica especializada, le otorgó la condición de posible víctima de trata de personas a una mujer de 32 años de edad, costarricense, víctima de trata sexual. Se tramitó con el Servicio Nacional de Migración, el permiso de permanencia temporal no menor de 90 días, de conformidad con el artículo 47 de la Ley 79 de 2011. Con la identificación plena se gestionó Permiso Temporal Humanitario de Protección, por el término de 1 año prorrogable, fue evaluada por la psicóloga del ETE y se determinaron las características de riesgo, confeccionando su plan de intervención mediato y seguimientos.

116. El 31 de octubre de 2019, la Policía Montada de Canadá y el Departamento de Justicia de Canadá, se reunieron con la Secretaría de la Comisión, Policía Nacional, Fuerza de Tarea Conjunta Migratoria y Servicio Nacional de Migración, para identificar las necesidades en el combate al crimen transnacional en delitos de Tráfico Ilícito de Migrantes, con miras a elaborar un proyecto de apoyo a Panamá en el fortalecimiento de las capacidades de los investigadores en los delitos de Tráfico Ilícito de Migrantes y aplicar el uso de la tecnología y buenas prácticas.

117. Panamá cuenta con el Centro de Atención Ciudadana 311, línea de contacto que busca propiciar una atención inmediata a la ciudadanía en lo que respecta a la

presentación de quejas, denuncias, peticiones, solicitud de información como persona natural o jurídica, que conforme al artículo 49 de la Constitución Política de la República está obligada a prestar el Ministerio Público y constituye un mecanismo para que todas las personas exijan el cumplimiento de sus derechos.

118. La Unidad de Administración de Fondos (UAF) para Víctimas de Trata de Personas, está reglamentada en los Artículos 66, 67 y 68 del Decreto Ejecutivo 303 de 2016, como una unidad técnica encargada de la administración de los fondos para la asistencia de las víctimas de trata de personas, contemplada en los Artículos 56 al 59 de la Ley 79 de 2011.

119. Entre los principales avances de la UAF, se ha elaborado un borrador de Presupuesto de funcionamiento de un albergue; borrador del Reglamento de funcionamiento de la UAF; borrador de Manual de captación y uso de fondos. Se cuenta con el Registro Único de Contribuyentes (RUC), para cumplir con lo establecido en el Artículo 13 de la Ley 79 de 2011.

120. La UAF, posee cuenta bancaria en el Banco Nacional de Panamá (BNP), del Fondo Especial para Víctimas de Tratas de Personas de la Comisión Nacional contra la Trata de Personas con un saldo de \$7,328.64, encontrándose en tránsito el depósito de \$8,079.90, correspondiente a la aprehensión provisional de dineros provenientes de un caso de trata de personas y la cuenta MINSEG-Comisión Nacional contra la Trata de Personas con saldo de \$1,249.42.

121. De acuerdo al artículo 30 de la Ley 79, la Comisión Nacional, cuenta con las partidas que se asignen en el Presupuesto General del Estado al Ministerio de Seguridad Pública para este fin. En tal sentido, el MINSEG mediante Resolución 004 de 2019, creó una Oficina Institucional contra la Trata de Personas, con jerarquía de Dirección que tiene funciones de coordinar y facilitar las acciones operativas de los estamentos de seguridad contra el crimen organizado relacionado a la trata de personas.

XI. Participación en la vida política y pública

122. En la reforma electoral del año 1997, se contempló por primera vez una cuota de género, en la legislación electoral panameña. Se estableció que, en sus elecciones internas, los partidos políticos garantizarían que por lo menos el 30 % de las candidaturas a cargos dentro del partido o a postulaciones a cargos de elección popular, fueran mujeres.

123. El gran defecto de esa cuota es no tener un mecanismo de cumplimiento real, porque en todo caso, si no se alcanzaba ese 30 % y la secretaria femenina del partido político certificaba la ausencia, entonces las candidaturas podían ser llenadas por varones.

124. La reforma electoral del año 2012 contempló que en las elecciones internas de los partidos políticos y hasta las primarias, las postulaciones se harían garantizando un mínimo del 50 % de las candidaturas para mujeres pero igualmente adoleció de un mecanismo de cumplimiento efectivo, ya que la norma estableció que en los casos en que la participación femenina, de manera comprobada por la secretaria femenina del partido, fuera inferior al porcentaje establecido, los partidos políticos, podrían completar las postulaciones con otros aspirantes a los respectivos cargos.

125. Las cifras de mujeres electas en las elecciones generales de 2014, en comparación con las electas en el 2009, hubo un aumento bastante significativo en la participación, pero ello no se debió solo a la reforma, sino al acompañamiento de grupos de mujeres políticas organizadas y fundaciones que promueven la

participación de la mujer, que realizaron fuerza común para capacitar y promover la participación femenina, entre otros factores.

126. En 2017 Panamá reformó su legislación electoral para incluir la Paridad Electoral en elecciones primarias de los partidos. Mediante Ley 54 de 2017, el artículo 239 establece que en las elecciones internas/ primarias de los partidos políticos las postulaciones se harán garantizando que como mínimo el cincuenta por ciento (50 %) de las candidaturas sea para mujeres.

127. La reforma electoral del 2017 contempló temas importantes, entre ellos que la propaganda electoral se financiará solo con fondos públicos; el financiamiento privado sustentará solo gastos de movilización, combustible, etc.; se acorta el periodo de las campañas, que las campañas muy largas generan demasiado uso de recursos económicos. Se establecen topes de financiamiento y topes por donantes, así como controles al financiamiento privado, en cuanto a aperturas de cuentas bancarias, se prohíbe la publicidad estatal en periodo electoral, etc. Todos estos controles benefician directamente la participación política femenina, toda vez que está comprobado que las mujeres cuentan con menos recursos económicos para incursionar en la política.

128. El diseño de la norma de participación política de la mujer en la reforma del año 2017, establece que en las elecciones internas de los partidos políticos y hasta las elecciones generales, las postulaciones se harán garantizando que efectivamente como mínimo el 50 % de las candidaturas sean para mujeres, estableciendo que se debe cumplir con el mínimo establecido de candidaturas y en proporciones con posibilidad de resultar electas y que no se admitirá ninguna lista que no cumpla con los requisitos.

129. El nuevo diseño de la norma contempla la paridad en las postulaciones hasta las elecciones generales, y la posibilidad de que el Tribunal Electoral no admita la lista que no cumpla con dicho requisito, por lo que en el decreto reglamentario de las elecciones del 5 de mayo de 2018 (Decreto 12 de 21 de marzo de 2018) se ha contemplado la siguiente disposición: Paridad de género. Para garantizar la paridad de género en las postulaciones de los partidos políticos se procederá así:

a) Si el partido decide que, a lo interno, como precandidatos solamente se postulan principales, quienes sean elegidos como candidatos o candidatas, deberán escoger como suplente y de común acuerdo con su partido, a una persona de género distinto, dado que quien hace las postulaciones es el partido. Esta norma aplica tanto para las circunscripciones uninominales como plurinominales;

b) Si el partido decide a lo interno, como precandidatos, que las postulaciones son por nóminas completas, es decir, principal y suplente, los integrantes de cada nómina tendrán que ser de un género distinto. Es decir, si un hombre se postula como principal tiene que llevar como suplente a una mujer y viceversa.

130. El Tribunal Electoral, como responsable de aprobar el reglamento de postulaciones dentro de cada partido, ya sea para primarias o para los demás organismos partidarios que deban elegir los candidatos a los demás cargos, tomará las medidas para garantizar el cumplimiento de esta norma de paridad.

131. En el caso de las candidaturas por libre postulación, las nóminas tendrán que estar integradas respetando la paridad de género que exige el artículo 303 del Código Electoral. Cuando por cualquier circunstancia una nómina de candidatos deba ser variada, ya sea de postulaciones de partidos políticos o por libre postulación, la variación debe respetar la paridad de género que consagra el artículo 303 del Código Electoral.

132. Otros avances importantes contenidos en la reforma de 2017, en materia de participación política de las mujeres son:

- a) Reconocimiento al Foro Nacional de Mujeres de Partidos Políticos como organismo de consulta permanente del Tribunal Electoral;
- b) Los estatutos de los partidos políticos, deben contener, la creación y conformación de la Secretaría de la Mujer o su equivalente como parte de la estructura del partido, con las facultades que el Código Electoral, su reglamento y los estatutos del partido le confieren;
- c) Se logró la paridad efectiva en la participación política de la mujer con la reforma del Código Electoral por parte de la Comisión Nacional de Reformas Electorales.

133. Con las reformas al Código Electoral 2019, en cuanto a financiamiento público se contempla para los partidos políticos un 50 % del financiamiento post electoral para las actividades de capacitación de los cuales un porcentaje mínimo del 20 % debe destinarse al desarrollo de actividades exclusivas para la capacitación de mujeres, el cual deberá ser coordinado por la Secretaría de la Mujer, debiendo presentar un plan anual de capacitación que debe ser elaborado igualmente por la Secretaría de la Mujer de los diferentes colectivos políticos. Esta materia ha sido reglamentada por el Decreto 17 de 9 de agosto de 2017, que establece que: El plan anual de capacitación de los partidos políticos, contempla:

- a) Identificar claramente el mínimo del 20 % correspondiente a la capacitación exclusiva de la mujer;
- b) Entregar constancia de que la Secretaría de la Mujer ha elaborado el plan para dicha capacitación y que ha sido aprobado por la Junta Directiva;
- c) Las modificaciones al plan deben ser hechas por la Secretaría de la Mujer, aprobada por la Junta Directiva y refrendada por el Tribunal Electoral;
- d) Apertura de cuenta en el BNP donde el Tribunal Electoral consignará trimestralmente los fondos que correspondan. Dos firmas una por la Secretaría de la Mujer otra por la Junta Directiva.

134. El Tribunal Electoral a través del Centro de Estudios Democráticos (CED), desarrolla diversas actividades de capacitación, en distintos temas incluyendo todo lo referente a temas electorales, y ejecutando programas permanentes de Educación Cívica Electoral, a nivel nacional, a fin de promover los valores democráticos de manera integral.

135. Dentro del CED, se ha creado este año 2018, una Unidad denominada “Oficina de Igualdad de Género” la cual tiene objetivos estratégicos promover y fomentar mecanismos jurídicos e institucionales que garantizan la participación y el protagonismo de la mujer en las actividades políticas y ciudadanas, que se desarrollan en las instancias de gobiernos locales, nacionales al igual que en los partidos políticos; fortalecen la perspectiva de género, el empoderamiento, la formación de las mujeres en liderazgo, para la vida en democracia y un ejercicio efectivo de la ciudadanía política de las mujeres; y fomentan modalidades de participación ciudadana, para que las mujeres organizadas realicen acciones de vigilancia ciudadana, en el cumplimiento de sus derechos consagrados en la ley y en la política pública de igualdad de oportunidades.

136. A continuación; detallamos el cuadro de población femenina contratada en el Tribunal Electoral, de casi 4,000 colaboradores, el 50 % son mujeres:

<i>Mujeres con:</i>	<i>Totales</i>
Mando y jurisdicción	129
Sin Mando y Jurisdicción	1,955
Totales	2,084

137. Cuando por cualquier circunstancia una nómina de candidatos deba ser variada, ya sea de postulaciones de partidos políticos o por libre postulación, la variación debe respetar la paridad de género que consagra el artículo 303 del Código Electoral. Las nóminas, ya sean de partidos o por libre postulación, que no cumplan con los requisitos de paridad serán rechazadas de plano, tal como lo dispone el artículo 303 del Código Electoral. Otros avances importantes contenidos en la reforma de 2017, en materia de participación política de las mujeres son:

- Cabe destacar que la propuesta presentada para reformar el Código Electoral en esta materia, por parte de la Comisión Nacional de Reformas Electorales, fue mucho más ambiciosa para lograr una paridad efectiva en la participación política de la mujer, no obstante, la misma fue modificada en la Asamblea Nacional al momento de su aprobación;
- Fomentar la auditoría social y otras modalidades de participación ciudadana, para que las mujeres organizadas realicen acciones de vigilancia ciudadana, en el cumplimiento de sus derechos consagrados en la ley y en la política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres.

138. El Estado panameño mediante Ley 56 de 2017, establece el derecho de las mujeres al acceso y a la participación activa en la toma de decisiones de entes públicos y privados del país. Esta Ley instituye la obligación de las instituciones del Gobierno Central, descentralizadas, empresas públicas, intermediarios financieros y aquellas reguladas por estos, que tengan en su estructura organizacional una junta directiva, un consejo de administración u organismos similares, de designar, como mínimo, un 30 % de mujeres en la totalidad de sus cargos.

XII. Educación

139. La organización Intercultural Bilingüe, ejecuta proyectos de Alfabetización de las Mujeres Rurales Ngäbe, Kuna y Embera con perspectiva de género, intercultural y bilingüe (en lengua materna y español), con gran éxito, catalogado como uno de los proyectos más innovadores en América Latina con la Unión Europea. El Ministerio de Educación en su proceso de entrenamiento ha alfabetizado a 1500 mujeres Ngäbe que solo habían cursado hasta sexto grado y tercer año como maestras alfabetizadoras y coordinadoras. De ellas más del 50 % ya son profesionales como docentes, y en otras carreras.

140. Dentro del programa de alfabetización se utilizó el Estudio para la Identificación de las necesidades de las mujeres Ngäbe, Kuna y Embera; Cartilla para las mujeres Ngäbe, Kuna y Embera; Guía de docente para el pueblo Ngäbe, pueblo Kuna y Embera, y 3 000 diversas láminas en 32 temas para la Alfabetización elaborados en Interculturalidad, Bilingüe, y de Género.

141. En 2015 el programa ‘Muévete por Panamá logró la alfabetización de 1,562 personas adultas, 705 personas más con respecto al año anterior. En 2016 se alfabetizaron 1,771 personas, de las que el 68.7 % eran mujeres y el 31.3 % hombres. No obstante, y aunque estos datos no dejan de ser positivos, cabe señalar que según la Encuesta de Propósitos Múltiples de marzo 2015 del Instituto Nacional de

Estadística y Censo, en Panamá había 151,616 personas de 10 años y más que no sabían leer ni escribir, por lo que todavía nos queda camino por recorrer.

142. Entre los años 2014 y 2016, en promedio, un 5.11 % de las mujeres de la población nacional, eran analfabetas, un porcentaje superior al de los hombres que, en promedio, representan el 4.09 % de la población nacional. Además, sigue habiendo brechas en algunos sectores de la población; como por ejemplo el área indígena, que comparado con la población no indígena tiene unos niveles de analfabetismo mucho más elevados. Por ejemplo, para el año 2016, la población indígena tenía un 31.23 % de mujeres analfabetas, mientras que las mujeres analfabetas no indígenas representaban el 3.22 %.

XIII. Empleo

143. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), cuyo objetivo es desarrollar y ejecutar las Políticas Gubernamentales en materia laboral, en los últimos 10 años ha diseñado una Estrategia Nacional de Empleo y Formación Profesional en coordinación con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), denominada “Aumentar el empleo, la productividad y la inclusión social con más y mejor formación técnica y profesional”, consensuada con múltiples actores, que plantea la necesidad de promover activamente la participación laboral de las mujeres; el país pierde en la medida en que no se diseñe una política tendiente a incorporar a la mujer al mercado de trabajo, no solo porque se desaprovecha su aporte a la producción, sino porque se le impide continuar sus estudios al realizar una carrera profesional y mejorar su calidad de vida y la de su familia.

144. En atención a la solicitud sobre los datos en desglose por sexo sobre el trabajo infantil, tenemos a bien referirle los publicados por la última Encuesta de Trabajo Infantil, aplicada y analizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo de Panamá en el año 2016 a continuación, detallamos lo referido por la INEC: la encuesta estimó que la población entre 5 a 17 años que se encontraron en trabajo infantil, ascendió a 23,855 menores. En cuanto a la composición por sexo, los datos evidencian que el 73.9 % de la población en trabajo infantil es masculina, mientras que el 26.1 por ciento correspondió a las mujeres. Estos resultados demostraron que los varones tuvieron mayor propensión a insertarse en edades más tempranas en el mercado laboral. Al calcular el índice de masculinidad, se obtuvo que hay 283 hombres por cada 100 mujeres.

145. En el Código de Trabajo, el artículo 10 establece que “se garantiza el principio de igualdad de salario”. En cuanto a este artículo, consideramos que queda implícito el mandato constitucional del artículo 67, es decir, que “a trabajo igual” implica “entre hombre y mujeres”, respetando de esta manera el espíritu de nuestra Constitución, la cual consagra que “a trabajo igual corresponde siempre igual salario, sin distinción de sexo (...)”. Igualmente, en el artículo 145 del Código de Trabajo, señala el procedimiento que, en los casos de violación del principio de igualdad del salario, el trabajador podrá reclamar mediante el proceso abreviado, la fijación del salario que corresponda.

146. El último ajuste del salario mínimo en Panamá se llevó a cabo en diciembre de 2019, a través del Decreto Ejecutivo No. 424 del 31 de diciembre de 2019, “Por medio del cual se fijan las nuevas tasas de salario mínimo en todo el territorio nacional”. En el mismo se fijan las tasas de salario mínimo de acuerdo a la actividad económica de la empresa, cantidad de trabajadores en algunos casos, región geográfica, a fin de que nos de la tasa por hora.

147. El Estado Panameño viene realizando importantes esfuerzos para cumplir con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la CEDAW y las disposiciones del Convenio 100 (igualdad de remuneración) y del Convenio 111 (eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación) de la OIT que Panamá tiene ratificado.

148. En el marco del EPIC, como plan piloto y en base al compromiso de Panamá para la igualdad salarial por trabajo de igual valor, firmado el 27 de julio de 2018 por el Ministerio de Ambiente (MIAMBIENTE) y la Asociación de Empleados del Ministerio de Ambiente de Panamá (ASEMIAMBIENTE), se realizó un estudio piloto de evaluación de puestos de trabajo sin sesgo de género, a efecto de avanzar a una aplicación efectiva del Convenio 100 en dicha institución. Se contó con el apoyo técnico del Proyecto Regional de ACTRAV-OIT.

149. Por otro lado, en el MITRADEL se firmó en octubre de 2017 el Proyecto “Igualdad Laboral en Panamá: Apoyo a la Implementación del Plan Institucional de Igualdad Laboral y el Sello de Igualdad de Género en Empresas”, entre el MITRADEL, el INAMU, el PNUD, el MICI y MIRE. Además, se creó el Comité de Gobernanza, para la elaboración de la Norma País que regirá el Proyecto Sello de Igualdad en las Empresas.

150. El Programa de Certificación del Sello de Igualdad de Género (SIG) certifica que la empresa o institución promueve activamente la igualdad de género entre sus empleados y que lo hace de acuerdo con los requisitos de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGOG). Es un esfuerzo colectivo que involucra al Gobierno, al sector privado y a la sociedad civil, para lograr disminuir las brechas salariales y garantizar el trabajo decente en materia de igualdad de género. Sobre el Proyecto “Sello de Igualdad de las Empresas SI Género”: informamos que éste se encuentra en la etapa de pilotaje donde participan 9 prestigiosas empresas, 6 de las cuales ya se han certificado.

151. El Proyecto “Sello de Igualdad de Género en el Sector Público”: Panamá es uno de los 3 países pioneros en América Latina y el Caribe que implementa el SIG en el Sector Público. Destacamos que el 4 de junio de 2019, después de una exhaustiva evaluación iniciada en 2018 por el PNUD y el INAMU, se le otorgó al MITRADEL la Certificación del Sello de Igualdad de Género del Sector Público, en la categoría de oro, por positivos avances en la materia.

152. En Panamá contamos con dos (2) leyes que contemplan medidas para la atención y prevención del acoso sexual en los lugares de trabajo, las cuales son las siguientes: Ley No. 82 de 24 de octubre de 2013 “Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer”, reglamentada por el Decreto Ejecutivo No. 100 de 20 de abril de 2017 y la Ley No. 7 de 14 de febrero de 2017 “Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones” la cual se encuentra en proceso de reglamentación.

153. El artículo 3 de la precitada Ley, nos dice que debe entenderse por hostigamiento, acoso sexual o moral, la acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invita, 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.

154. 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.

155. Cabe señalar que uno de los entes encargados de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en referida ley, es el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, cuando la responsabilidad del establecimiento de la política contras las conductas previstas en la mencionada Ley estén a cargo del empleador.

156. Es dable a conocer y muy importante que en su artículo 9 de la ya mencionada Ley, señala que a quien se le compruebe haber realizado, en cualquier ámbito, alguna de las conductas descritas en dicha Ley, se le aplicarán sanciones según la gravedad del hecho y sus efectos, sin perjuicio de que acuda a la vía correspondiente cuando las conductas constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

157. Los mecanismos de protección jurídica efectiva contra el despido de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. la mujer trabajadora embarazada está protegida por la Constitución Política de la República de Panamá y el Código de Trabajo. En ese sentido, nuestra Constitución en su artículo 68 especifica que: “La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular”.

158. Adicional a ello, el artículo 105 del Código de Trabajo claramente señala que la protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado. Por su parte, el Artículo 106 de dicho Código taxativamente dice lo siguiente: “La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial”.

159. La Ley 27 de 2017, crea la Licencia de Paternidad, aplicable tanto para trabajadores de la empresa privada, como para servidores públicos. Posteriormente, mediante Decreto Ejecutivo No. 83 de 27 de diciembre de 2017 se reglamentó dicha Ley. Esta Ley es una iniciativa del MITRADEL, y se fundamenta en el deber que el Estado panameño tiene de proteger a la familia consagrada en nuestra Constitución Política. Así, se garantiza la participación del padre en el proceso de cuidados y atenciones.

160. En nuestro país, en algunos sindicatos han logrado incluir dentro de las convenciones colectivas, licencias de paternidad que les garantizan más días para dedicarse al cuidado de su esposa y su recién nacido(a). El MITRADEL adoptó esta iniciativa propuesta por el PNUD, en el Proyecto de Igualdad Laboral mencionado en párrafos precedentes que contempla el Sello de Igualdad de Género para las Empresas Privadas.

161. Las medidas destinadas a combatir las prácticas discriminatorias, entre ellas, la obligatoriedad de someterse a pruebas de embarazo y de detección del VIH/sida con carácter previo al nombramiento en un puesto de trabajo y el despido de las mujeres que viven con el VIH/sida. El artículo 38 del Decreto Ejecutivo 53 de 25 de junio de 2002 que reglamenta la Ley 4 de 29 de enero de 1999, instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.

162. La Ley 3 de 5 de enero de 2000, que es la Ley General sobre las infecciones de Transmisión Sexual, el Virus de la Inmunodeficiencia Humana y el Sida, en su artículo 37, segundo párrafo, señala que ningún patrono público o privado, nacional o extranjero, está autorizado para solicitar dictámenes y certificaciones médicas al trabajador o trabajadora, sobre la portación del virus de la inmunodeficiencia humana, para efectos de obtener un puesto laboral o para conservarlo. El estado de infección no es causal de despido. En ese mismo contexto, el artículo 38 de la precitada Ley, dice que el trabajador o la trabajadora no está obligado a informar a su patrón ni a sus compañeros o compañeras de trabajo, acerca de su estado de infección con el virus de la inmunodeficiencia humana, cuando sea necesario comunicarlo, el trabajador o la trabajadora podrá informarlo a su patrono, quien deberá guardar confidencialidad del caso; y procurar, si fuera necesario, cambiar las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de sus funciones, según el criterio.

163. La Ley 25 de 2018, la cual en su artículo 2, numeral 1 señala que se entiende por enfermedades crónicas, las que una vez diagnosticadas, su tratamiento, que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo, lo que lleva implícita la cronicidad, entre ellas está: diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Asimismo señala la Ley en mención, que los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en la referida Ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo, o, tratándose de servidores públicos, invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes. En el caso de servidores públicos incorporados a los regímenes especiales, la solicitud de reintegro se hará de conformidad con la legislación especial vigente. Las evaluaciones que se hayan realizado del programa de prevención y erradicación del trabajo infantil y las medidas orientadas a proteger a las niñas, en particular las indígenas y afrodescendientes, Panamá es uno de los países de la región que ha registrado un avance continuo en la reducción del trabajo infantil, lo que ha posibilitado estar en una posición ventajosa para alcanzar la meta de su eliminación dentro de un plazo determinado.

164. En ese sentido, en 2018, el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, en su informe sobre trabajo infantil de ese año, destacó el buen avance de Panamá en la región en materia de trabajo infantil. Asimismo, USDOL después de examinar los resultados del Estudio de Métodos Mixtos sobre Trabajo Infantil en la Caña de Azúcar en Panamá, que en 2018 efectuó la OIT, con el financiamiento de ese país, decidió excluir a Panamá de la lista de trabajo infantil en la producción de la caña de azúcar.

165. Destacamos que las cifras estadísticas en materia de trabajo infantil evidencian estos avances en la eliminación del trabajo infantil en Panamá, pues tomando en cuenta la última Encuesta de Trabajo Infantil, octubre de 2016, encontramos que en el año 2008 había 89,767 NNA en situación de trabajo infantil; 60,702 en 2010; 50,410 en 2012; 26,710 en 2014 y 23,855 en 2016. Esto significa que en los tres últimos años la tasa de TI se ha reducido en 2.5 %, ya que en el 2016 disminuyó en 2,855 NNA.

166. Panamá ha logrado retirar de las calles hasta esa fecha un total de 26, 555 niños, niñas y adolescentes trabajadores, posicionando a nuestro país con la menor tasa de trabajo infantil en América Latina. El MITRADEL, a través de la Dirección para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (DIRETIPAT), a través del Programa de Acción Directa, de 2014 a mayo de 2019, ha otorgado 5,523 becas de asistencia económica para la erradicación de trabajo Infantil a nivel nacional. Cabe señalar, que solo en el año 2018 se otorgó 1,451 becas. Estas becas están dirigidas a estudiantes de educación básica general (primaria y pre media), incluyendo las Comarcas (Ngobe Buglé, Emberá Wouman y Guna Yala) y el resto de las Provincia.

167. Todos estos logros responden a una política sostenida a través del tiempo, que ha contribuido al logro de estos resultados y la inserción de la niñez y adolescencia en general afectada en programas sociales. Para ello, debemos reconocer que hemos recibido la valiosa asistencia técnica y el financiamiento, respectivo de la OIT y USDOL. No obstante, todavía existen desafíos importantes para alcanzar la meta; por lo que el Gobierno Nacional, con el apoyo técnico de la OIT, viene realizando ingentes esfuerzos para ejecutar distintos acuerdos, proyectos programas destinados a eliminar el trabajo infantil.

168. En ese sentido, la Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (DIRETIPAT) del MITRADEL, ha ampliado la cobertura en

todo el territorio nacional y la Comarca indígena del Programa de Acción Directa Gubernamental para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil en las áreas más sensitivas y de mayor incidencia del trabajo infantil peligroso, conforme a los resultados de la Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil.

169. La información estadística de DIRETIPAT, donde se muestra que la población indígena que se ha beneficiado del Programa Gubernamental de Acción Directa durante los 2009-2019, son las siguientes: en la Comarca Guna Yala hay 673 beneficiados; en la Comarca Nagbe Buglé 1612 beneficiados y en la Comarca Emberá 150 beneficiados. Todo ello hace un gran total de 2,435 beneficiados del referido Programa.

170. Al respecto, podemos responder sobre las estrategias para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contempladas para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, desde el año 2016, con quien se ha realizado una serie de actividades de sensibilización y formación sobre los Derechos Laborales contemplados en el Código de Trabajo y en el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos, que nuestro país tiene ratificado.

171. En Panamá a partir de la ratificación del Convenio, se han organizado 3 sindicatos de trabajo doméstico, 2 en la Ciudad capital y 1 en la Provincia de Bocas del Toro. Se ha hecho mucho énfasis con campañas en diferentes medios de comunicación sobre la inscripción y afiliación a la Seguridad Social de las personas que se dedican al trabajo doméstico en Panamá, dado que la cifra solo llega a un 10 %, porcentaje muy bajo de cotizantes, ya que sobrepasa las 80 mil personas en este oficio según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Contraloría de la República de Panamá (INEC).

172. En el MITRADEL, a través de la Oficina de Igualdad de Oportunidades, se les brinda la orientación y atención labora necesaria en las instalaciones del Ministerio, así como se han organizado “Clínicas Laborales” focalizadas para Trabajo Doméstico en días domingo, en lugares de fácil accesibilidad para ellas.

XIV. Salud

173. Conforme al último Censo de Panamá, del año 2010, se tiene que la población total de la República de Panamá fue de 3,405,813 habitantes de los cuales, 1,172,747 eran niños, niñas y adolescentes; es decir, el 34 % del total de los habitantes del país. De ese gran total, el 51 % corresponde a niños y adolescentes, 598,394 y el 49 % a niñas y adolescentes, 526,913 (INEC, 2010).

174. Panamá, a la fecha de este informe, no cuenta con un programa de salud sexual y reproductiva en las escuelas, para informar a las niñas, adolescentes y jóvenes, a nivel nacional, al respecto. De hecho, en agosto de 2014 se presentó el Proyecto de Ley 61, mediante el cual se adoptan políticas públicas de educación integral, atención y promoción de la salud, en aras de fomentar la educación integral en materia de salud sexual. Sin embargo, la presión de grupos conservadores del país impidió que dicho proyecto prosperara.

175. La Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva 2014-2015, indicó que el 43 % de los varones iniciaron su sexualidad entre los 15 y 19 años; y, en el caso de las mujeres, un 27 % inició sus relaciones sexuales entre los 15 y 19 años (Instituto Conmemorativo Gorgas, 2018).

176. Estos datos guardan relación con el alto número de adolescentes embarazadas y portadoras del SIDA. Cifras proporcionadas por el Ministerio de Salud indican que el número de embarazos de niñas y adolescentes es muy alto.

177. Entre los años 2015 y 2016 la cobertura de atención de adolescentes embarazadas fue de 34,509 y 34,806 respectivamente. Como se ha mencionado en líneas superiores el estado de situación produjo la reforma de la Ley 29 de 2002 sobre salud y educación de la adolescente embarazada originando la Ley 60 de 2016 y la creación en 2018 de la Comisión Interinstitucional y Multidisciplinaria que supervisó la elaboración de contenidos temáticos y pedagógicos de los módulos de Educación Sexual y Afectividad para ser material de formación a docentes de escuelas públicas, misma que ha sido incluido aprobada por la actual administración.

178. Las estadísticas del Ministerio de Salud mostraron para el período 2012 – 2015 una cobertura de atención a las adolescentes embarazadas desglosadas de la siguiente forma: 2012 - 10,502; 2013 – 10,152; 2014 – 10,735 y en el año 2015 – 7,413.

179. En el 2016 la cifra de nacimientos vivos fue de 14.025 en madres menores de 20 años. Estos representaron el 18,7 % del total de los nacimientos ocurridos en el 2016, de los cuales las menores de 15 años constituyeron el 0,7 % y el grupo de 15 a 19 años 18,0 %. Los mayores porcentajes se presentaron en la provincia de Panamá con 5,7 %; Comarca Ngäbe Buglé, 2,5 %; Panamá Oeste, 2,4 % y Chiriquí, 2,3 %.

180. En relación con el ODM5 (mejorar la salud materna) el Gobierno de Panamá identificó una serie de dificultades para alcanzar las metas relacionadas al mismo. Es por ello por lo que se ha priorizado esfuerzos para diseñar e implementar acciones que permitan acelerar el impacto de las políticas públicas para mejorar la salud materna con especial énfasis en las zonas indígenas más vulnerables del país. En esa línea se pone en marcha el Plan Estratégico Nacional para la Reducción de la Morbilidad y Mortalidad Materna y Perinatal Panamá 2015-2020, es un instrumento de orden científico, programático y orientativo adecuado al desarrollo de políticas públicas para las mujeres.

181. Panamá, adoptó la Ley 60 de 2016, la cual tiene como objetivo establecer un marco normativo que garantice los mecanismos legales para el ejercicio de los derechos reconocidos en la legislación nacional y convenios internacionales firmados y ratificados por Panamá en materia de niñez y adolescentes embarazadas, con el fin de mejorar su calidad de vida y su integración plena al desarrollo social, garantizar su permanencia en el sistema educativo, contribuir al reconocimiento y respeto de su dignidad y prevenir y reducir los embarazos en menores de edad.

182. El Consejo Nacional de Atención a la Madre Adolescente Embarazada, está adscrito al MIDES, ente de concertación que garantizará los avances y resultados de la implementación de la Ley núm. 60. Este Consejo fue juramentado en febrero de 2017 y desde esa fecha se ha venido trabajando en la elaboración del Reglamento Interno del Consejo que ya está listo para ser presentado al Ejecutivo, de igual forma se han conformado cuatro subcomisiones de trabajo, dirigidas a coordinar la divulgación, supervisión y capacitación de temas sobre salud sexual, violencia en noviazgo, empoderamiento para su plan de vida, entre otros temas, que han sido diseñados para este grupo etario, a fin de garantizarle a estas menores que puedan contar con herramientas de utilidad para su vida y la de su menor hijo, así como la participación activa del menor de edad padre, y de la familia de ambos.

183. En el 2018 se presentó el Diagnóstico del Estado de Situación de las Adolescentes Embarazadas realizado con apoyo técnica y financiero del programa EUROSocial+ para la elaboración de un diagnóstico de esta problemática desde su inicio que permitirá elaborar reglamentación para esta Ley que garantice todos los derechos y accesos a mejorar la condición de vida de nuestras adolescentes, así como en la elaboración de un protocolo interinstitucional que permitirá establecer la ruta de atención efectiva a dicha población.

184. A través del Departamento de Protección contra el Abuso y la Violencia, de la Dirección de Protección Especial de Derechos ofrecen apoyo psicosocial y realizan las articulaciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, para la atención y restitución de los derechos de estas menores de edad. Además, se brindan charlas de tipo preventivo e informativa en los centros educativos cuyo propósito es educar a la población adolescente, a los educadores y a los padres y madres de familia y/o cuidadores; sobre temas relacionados con las no discriminaciones contra niños, niñas y adolescentes.

185. En Panamá desde el año 2005, se ordena la gratuidad en la atención de salud a los niños menores de cinco (5) años. Posteriormente en 2016, establece la gratuidad de la prueba diagnóstica de VIH, sífilis y su tratamiento a toda la población. Adicionalmente, se desarrollan programas de atención primaria y de salud integral como: el Programa de Agua Medioambiente; el Programa de Nutrición Infantil; Proyecto de Sanidad Básica 100/0; Plan de Disminución de la Mortalidad Materna; Reducción de la Desnutrición Infantil y la Política de Prevención de Enfermedades de Transmisión Sexual.

186. En relación al aumento del acceso a los servicios de salud y prestación de servicios, se desarrolla desde 2016, el Programa de Fortalecimiento de Redes Integradas de Servicios de Salud (FORIS) en 12 de las 15 regiones sanitarias del país, abarcando aproximadamente 550,000 beneficiarios, los cuales obtienen prestaciones priorizadas por curso de vida con los servicios integrales de promoción y prevención de la salud.

187. También, se mantiene vigente el Programa de Agua Potable y Saneamiento Rural, se implementa en áreas indígenas y rurales específicas, a fin de incrementar el acceso y mejorar la calidad de los servicios de agua potable y saneamiento. Los objetivos específicos son: i) rehabilitar, ampliar y construir nuevos sistemas de agua, y soluciones individuales de saneamiento; ii) contribuir a la sostenibilidad de los sistemas de agua y saneamiento a través de acciones de desarrollo comunitario y fortalecimiento de las JAAR y las Comisiones Comarcales de Agua y Saneamiento (CCAS); y iii) contribuir al fortalecimiento del MINSA en el nivel central y en las regionales de salud ubicadas en el área de intervención del programa en su rol de supervisor y asesor técnico en materia de agua potable y saneamiento rural.

XV. Empoderamiento económico de las mujeres

188. Desde la Oficina de Equiparación de Oportunidades y Género del MITRADEL se realizó el Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género, con información al mes de febrero 2019. Arrojó información relevante que muestra que, de un total de 3,022, el 69 % son mujeres frente a un 31 % de hombres. En el caso de las direcciones provinciales, regionales y comarcales, de 17 puestos, 11 eran mujeres, es decir el 65 % frente a un 35 % que son hombres, es decir 6. Los puestos con salarios por arriba de los B/. 2000 los tienen las mujeres (111) y representan un 71 %, mientras que los hombres son 45, es decir el 29 %.

189. El MIDES ha ido incrementando la cantidad de programas donde las mujeres en su mayoría son las beneficiadas. Los Programas 120 a los 65, Red de Oportunidades, Ángel Guardián, Secretaria Nacional para el Plan de Seguridad Alimentaria Nutricional (SENAPAN), desembolsan más de 200 millones de dólares anuales desde el 2017. En el año 2016, se firma un Pacto Nacional por el Emprendimiento “Un compromiso País”, es un aporte al desarrollo nacional, a fin de que el crecimiento sea más equitativo y se disminuya la pobreza. Este Pacto impulsa la creación del Consejo Nacional de Emprendimiento, quien coordina y dirige la implementación de las acciones realizadas, así como su seguimiento, evaluación y presentación de resultados

a los firmantes y a la sociedad en general. La Política Nacional Panamá Emprende y Crece 2017-2022 busca promover un marco de que oriente con foco adecuado, las acciones políticas y privadas en este campo, alineando esfuerzos en un panorama en el que quedan tareas pendientes, haciéndose necesario priorizar en los próximos años.

190. El Consejo Nacional para el Emprendimiento Económico, instalado en marzo del 2018, está integrado por el INAMU, UDELAS, Universidad de Panamá, MEF, y otras entidades públicas y privadas. Este Consejo ha ido avanzando en el diseño de las estrategias que ayuden a más mujeres a recibir la asistencia técnica y financiera en la cadena del emprendedurismo. En esa misma línea de ideas se informa que se ha aprobado en el año 2017 la Ley No. 56 del 11 de julio de 2017 que fomenta que más mujeres contribuyan al desarrollo nacional y participen en la toma de decisiones importantes en el ámbito de la generación e implementación de políticas nacionales. La normativa requiere de un fuerte trabajo de difusión y trabajo de abogacía a lo interno de los actores sociales influyentes para la transformación efectiva en la jerarquía de toma de decisión.

191. El Banco de Desarrollo Agropecuario, aprobó la creación del Programa de Crédito “Mujer Agro-emprendedora”. Con base legal en la Resolución N°034-2018, del 14 de agosto de 2018. Dirigida a promover la participación de la Mujer Rural en la Producción Agropecuaria. El Objetivo del Crédito es Fomentar la inclusión de la Mujer Rural en la Banca Agropecuaria a través de facilidades crediticias para potenciar el desarrollo familiar e integración a la producción nacional, cuyas beneficiarias son mujeres rurales mayores de edad. Las actividades financiadas son: agrícolas, pecuarias, establecimiento de agroindustrias, adquisición de infraestructura y equipo, comercialización de productores agropecuarios y agroindustriales, proyectos acuícolas.

192. Mediante la Ley No. 8 de 29 de mayo de 2000, se crea la Autoridad de la Micro Pequeña Y Mediana Empresa (AMPYME), como una entidad autónoma del Estado, cuya finalidad es fomentar el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa, mediante la ejecución de la política nacional de estímulo y fortalecimiento del sector, para contribuir con la generación de empleos productivos, el crecimiento económico del país y una mejor distribución del ingreso nacional a través de Programas de Desarrollo Empresarial; Programa Fondo Concursable Capital Semilla; Programa de Financiamiento PROFIPYME y Acceso al Fondo de Financiamiento de Microcrédito para las MYPES (FIDEMICRO-PANAMÁ); Programa Banca de Oportunidad, dirigido al sectores Agropecuario, Artesanía, Tecnología, Sector Comercio, Creativa, Turismo, Ecología, Pesca.

193. El INAMU con el programa Tú Puedes Mujer (2018-2019), bajo la Resolución No. 20/DG/DDHE/2018, firmado el 15 de octubre de 2018, en alianza con el INADEH, mediante el convenio de cooperación y asistencia técnica, impulsa el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres a nivel nacional, a través de los CINAMU, con capacitaciones realizadas con otras instituciones estatales. Este programa ha beneficiado a 718 mujeres entre las edades de 18 a 80 años, de ellas el 40 % son indígenas, 15 % identificadas afrodescendientes y el 45 % mestizas. De éstas el 68 % no laboran fuera de casa, el 30 % desarrolla un trabajo informal y el 2 % tienen un trabajo remunerado con prestaciones sociales. El 60 % de las participantes cuentan con educación primaria, el 15 % alcanzó la pre media, 15 % educación media, 1 % universitaria, 2 % con formación técnica y 7 % sin escolaridad. Se ha logrado capacitar a las mujeres que viven en áreas de difícil acceso en producción agropecuaria, artesanal, belleza estética y procesamiento de peces y marisco.

194. Las 125 acciones prioritarias para transformar Panamá contempladas en el Plan de Gobierno 2019-2024, establece cuatro pilares y una estrella, siendo la estrella la educación de calidad en valores y para la vida.

195. El pilar Economía Competitiva que Genera Empleos, impulsa la economía integral, ambiental y socialmente sostenible y competitiva con reglas del juego claras revitalizando los motores tradicionales del crecimiento económico y promoviendo el surgimiento de nuevos sectores. Presentando acciones puntuales en cuanto a crear la Banca de Oportunidades para otorgar financiamiento y acompañamiento a emprendedores con énfasis en proyectos de mujeres y jóvenes.

196. El Pilar Combate a la Pobreza y la Desigualdad implica dotar al país de un sistema educativo eficaz y eficiente de calidad, en valores y para la vida, que dignifique al docente, que genere profesionales, mano de obra calificada y prepare para el trabajo. El salto hacia el país posible se hará con el conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación. La educación tendrá la más alta prioridad y estará alineado por el Compromiso Nacional por la Educación. El programa “Cambia tu Vida” para el impulso empresarial de emprendimiento de la mujer y jóvenes, por medio de la Banca de Oportunidades.

XVI. Mujeres rurales

197. Entre los años 2015 a 2019 se desarrolla el mayor esfuerzo de articulación interinstitucional y de gobiernos locales destinado a desarrollar iniciativas para lograr un impacto diferencial en mujeres rurales y aquellas sobre vivientes de situaciones de violencia doméstica. En tal sentido reiteramos el Programa de Crédito “Mujer Agroempresadora” creado por Banco de Desarrollo Agropecuario (Resolución N°034-2018, del 14 de agosto de 2018). De igual forma el Programa Capital Semilla, dirigida a promover la participación de la Mujer Rural en la Producción Agropecuaria, ello en el marco del Programa B.A.1.: Prevención de la violencia contra las mujeres, trata y femicidio en Centroamérica.

198. Programa “Tú Puedes Mujer” es resultado de las acciones nacionales impulsada desde el INAMU, en el marco de la Agenda Regional para las Mujeres Rurales, durante su Presidencia Pro-Témpore en el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana en el Sistema de Integración Centroamericano (COMMCA-SICA). Se logró avances con el MIDA en el año 2018 a fin de que las mujeres contaran con un crédito cero por ciento de interés para sus actividades productivas.

199. A partir del 1 de julio de 2019 -gobierno y sociedad- desarrollan el Plan de Acción UNIENDO FUERZAS, el cual contiene las acciones para las transformaciones urgentes que requiere el país, mediante una gestión de gobierno eficiente y dinámica. Este Plan de Acción está alineado con el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado “Panamá 20-30” para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS).

200. De igual forma, el Gobierno de Panamá desarrolla y aplica múltiples estrategias con el propósito de ampliar los sistemas de protección y seguridad social, con perspectiva de género, incorporando a las mujeres que han dedicado sus vidas al trabajo productivo, trabajadoras domésticas, mujeres rurales y trabajadoras informales.

201. El MIDES continúa desarrollando el Programa 120 a los 65, que otorga 120 balboas mensuales a aquellos adultos mayores, que no están cubiertos por el sistema de seguridad social y que son evaluados de acuerdo con su situación socioeconómica.

202. De igual forma la Caja de Seguro Social (CSS) y el MITRADEL realizan jornadas de inscripción de trabajadoras domésticas para garantizar y facilitar su acceso a la seguridad social. Asimismo, bajo el liderazgo de MITRADEL y con la participación interinstitucional de AMPYME, IPACCOOP, INADEH se están organizando grupos de trabajadores/as artesanales y rurales, como pequeños empresarios y cooperativas, a fin de que, entre otras cosas, tengan acceso a la protección social.

XVII. Grupo desfavorecidos de mujeres

203. Panamá reconoce que aún persiste limitaciones para recolección de datos descriptivos sobre la condición de los grupos desfavorecidos de mujeres y todos los ámbitos que la afectan como ser humano, esto imposibilita la creación de políticas eficaces dirigidas a elevar las condiciones socioeconómicas que las afectan.

204. Para ello, el Estado Panameño ha adoptado políticas públicas dirigidas a disminuir la discriminación y desigualdades con relación a grupos etarios, sexo, etnia, discapacidad, origen, en particular aquellas originadas por la migración, asilo y refugio, entre otras. En este sentido, se creó en 2008, el Programa Red de Oportunidades, que tiene como objetivo disminuir la brecha entre la pobreza y la pobreza extrema en aquellos hogares administrados por mujeres.

205. Estudios desarrollados han demostrado que la mujer indígena no suele acudir ni completar estudios universitarios, por múltiples factores como: condición socioeconómica, patrones culturales, entre otros.

206. El Censo del año 2010, en el cual se refleja que los porcentajes de mujeres indígenas con títulos universitarios son bajos. Así, de la comarca Guna Yala, solo el 4.5 de las mujeres posee título de la universidad; en la comarca Emberá – Wounaan el 4.2 %; y en la comarca Ngäbe – Buglé, el 1.5 %. (INEC, Censo de Población y Vivienda, 2010).

207. La Red de Oportunidades desde el año 2015, apoya una Población de 41,179 hogares beneficiarios de las cuales 6,194 son mujeres indígenas administradoras del hogar y 26,419 son campesinas y afrodescendientes.

208. El MIDES continúa implementando la participación ciudadana mediante la creación del Programa de Redes Territoriales, como base para el desarrollo del capital social y del mejoramiento de la calidad de vida en las comunidades. Esta perspectiva implica la necesidad de superar la visión asistencialista de las políticas rurales y considerar a los habitantes rurales como agentes de desarrollo productivo.

209. La falta de acceso a la educación de las mujeres indígenas incrementa la vulnerabilidad de su grupo, truncan oportunidades de desarrollo tanto en su vida y auto empoderamiento como en el de su familia y el de su comunidad.

210. En cuanto a la calidad de los servicios de salud y su impacto en la mujer indígena se evidencia que la esperanza de vida en el país oscila entre los 75 años los varones y 80 años las mujeres, no obstante, en las poblaciones indígenas la esperanza de vida es menor. En ese sentido, para los hombres, en promedio la esperanza es de 68 años y en las mujeres de 73, es decir, la esperanza de vida en hombres y en mujeres indígenas es de 7 años menos respecto de las áreas no indígenas.

211. En 2016, se adoptó un Acuerdo de Cooperación con la Universidad Especializada de La Américas (UDELAS), tendiente a ejecutar de forma conjunta un Proyecto denominado “Mi Comarca Emprendedora”, que busca promover el desarrollo personal y gestión empresarial. De igual forma, beneficia otros proyectos

como lo son: “Iniciar mi Negocio” y “Mejorando mi Negocio” con la finalidad de transformarlos en generadores de empleo.

212. Resulta importante evidenciar las principales causas de poca participación de las mujeres indígenas en el ámbito político, ya que éstas tienen una casi nula participación en las tomas de decisiones internas y nacionales. Solo ha sido electa una mujer para que ocupe el cargo de Cacica General del Congreso de la Comarca Ngäbe-Buglé.

213. En cuanto al grupo de mujeres afrodescendientes. Panamá cuenta con la Secretaría Nacional para el desarrollo afro panameño (SENADAP) adscrita al MIDES mediante la ley 64 del 6 de diciembre 2016, que será responsable de dirigir y ejecutar las políticas de inclusión social de las personas afro panameña en el territorio nacional.

214. A pesar de que Panamá cuenta con un marco normativo amplio que protege los derechos de las mujeres, aún tiene profundas limitaciones en la generación de datos estadísticos que permitan visibilizar la situación de las mujeres afrodescendientes, lo que aún las sigue colocando en desventaja, respecto al resto de las mujeres. En el año 2019 con el acompañamiento técnico y financiamiento del PNUD el INAMU inició un estudio del Diagnóstico de la Mujer Afrodescendientes con el espíritu de ofrecer insumos para el desarrollo de políticas pública inter seccionales que recoja de primera mano las necesidades, problemáticas y situación concreta de las mujeres afrodescendientes del país.

215. Referente al nivel educativo, se obtuvo de la base de datos de la encuesta de hogares de marzo 2016, el porcentaje de la población de 5 y más años de edad afrodescendiente y no afrodescendiente, que se ubica en los diferentes niveles académicos.

216. Se observa que la población total se concentra en los niveles académicos correspondientes a la primaria y secundaria, lo mismo ocurre con la población no afrodescendiente.

217. Al referir a la población “afro”, el peso de este grupo se centra en el nivel secundario y universitario, destacando las mujeres afrodescendientes, es decir, que estas se ubican en los niveles académicos más altos. Aunque es importante resaltar que las mujeres en general tienden a tener mejor preparación académica que los hombres, las afrodescendientes son las que más destacan en este indicador educativo.

218. Respecto al resto de las mujeres de la población, las afrodescendientes evidenciaron mayor participación en el mercado laboral, superándolas en una proporción de casi 11 mujeres, aunque en comparación con los hombres, la brecha fue de casi 23 puntos porcentuales, en ese mismo año.

219. Para el periodo 2015-16, se observa que la participación aumenta, 57 de cada 100 mujeres afrodescendientes participaban en la actividad económica, en tanto que 79 de cada 100 hombres del mismo grupo étnico, lo hacían.

220. La desigualdad en la participación económica de hombres y mujeres es significativa, la brecha es de casi 22 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres, sin embargo, las afrodescendientes superaron al resto de las mujeres en la participación en el mercado laboral. Para ambos periodos, el comportamiento fue muy similar. Ahora bien, si se observa la tasa de desocupación de las mujeres afrodescendientes, versus la del resto de las mujeres, la desocupación en las mujeres “afro”, es mayor (7.7 % y 9.3 %, respectivamente), lo que significa que aquella participación sobresaliente en la actividad económica correspondía a mujeres afrodescendientes desempleadas o desocupadas que estaban en búsqueda de trabajo. Cabe mencionar que la tasa de desocupación del periodo en mención es más alta en

las mujeres y los hombres afrodescendientes, si se les compara con el grupo no afro, lo que evidencia desventajas para la población “afro” dentro de la actividad económica.

221. La brecha de desigualdad en las mujeres “afros” e indígenas, es significativa, si se compara con las mujeres que se declararon no afrodescendientes, ni indígenas.

222. Para el periodo de las encuestas 2015-16, el indicador aumenta, sin embargo, frente al total de las mujeres, el porcentaje de las afrodescendientes que ocupan cargos de decisión es irrisorio (8.2 % y 7.9 %, respectivamente).

223. De forma directa, se tiene que durante los años 2015-2019 se reportaron 13,505 casos de maltrato al niño, la niña y el/la adolescente. Si bien los datos proporcionados son globales y no están segregados por sexo, el 83 % de los casos del maltrato al niño, niña y adolescente en Panamá son perpetrados contra el género femenino (SENNIAF y UNICEF, 2018 (Centro de Estadística, Ministerio Público/ Sistema Penal Acusatorio, Sistema Mixto-Inquisitivo y Fiscalías de Adolescentes).

224. La Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENNIAF), cuenta con oficinas en las provincias de Panamá, Panamá Oeste, Colón, Chiriquí, Veraguas, Bocas del Toro, Darién y en el distrito de San Miguelito y una lista de programas que tienen que ver con temas tales como: Promoción de derechos de niños, niñas y adolescentes.

225. Prevención y erradicación del trabajo infantil. Prevención y acompañamiento a los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia sexual. Protección, atención y restablecimiento de la dinámica familiar. Familias acogentes, familias unidas y fortalecidas. Supervisión y monitoreo de las instituciones de protección y reintegración social de adolescentes en conflicto con la ley con medidas de reeducación social, entre otros programas.

226. En Panamá para el 2019 se estimaba que existían 770,353 mujeres, de las cuales 36,585 representaban mujeres con una edad mayor a los 60 años. Instituto Nacional de Estadística y Censo. Gran porcentaje de la población adulta mayor, y en especial las mujeres adultas mayores, dependen de subsidios económicos, entre ellos el “Programa 120 a los 65”, el cual representa un ingreso mensual por debajo del precio aproximado de la canasta básica o del valor monetario que corresponde a una vida de calidad en el país. Comúnmente este subsidio es el único respaldo a las múltiples necesidades familiares, por tanto, no permite cubrir las necesidades vitales de la mujer adulta mayor.

227. Las agrupaciones y federaciones provinciales de la Tercera Edad son de los pocos alicientes existentes para las personas adultas mayores, hay escasos de iniciativas para mantener un estado adecuado de salud biopsicosocial del adulto y adulta mayor; la mayoría de los programas, son de tipo recreativos y deportivos. No existen políticas relacionadas a los derechos del adulto mayor, en específico de la adulta mayor, persisten patrones culturales que reproducen el rol de cuidadoras atribuyéndoles una gran responsabilidad, Aunque no existe datos estadísticos oficiales segregados por sexo que devalen la proporción en periodos de tiempo sobre abusos o maltratos a este grupo de población, se presume que el abandono y falta de cuidado de familiares se ha incrementado.

228. La incidencia de enfermedades crónicas en la mujer, sobre todo en la adulta mayor, se vincula a enfermedades cardiovasculares o pulmonares, además de cáncer. Es más probable que la adulta mayor obtenga tratamiento oportuno y adecuado que un adulto mayor ya que la cultura es un factor protector para las mismas. Según datos del Ministerio Público, para el 2015, 5 de los 61 casos de víctimas de femicidio

correspondían a mujeres adultas mayores en la República de Panamá y en 2016, 3 de los 31 caso.

229. El Ministerio de Salud de Panamá cuenta con el Programa Salud del Adulto Mayor, adjunto a la Dirección General de Salud Pública, y el mismo tiene la misión de asegurar la elaboración de las Normas Técnicas y Administrativas, Guías de Manejo y Protocolos de Atención de Salud Integral del Adulto Mayor; así como su cumplimiento a través del monitoreo oportuno en las instalaciones de salud, para contribuir a recuperar la autonomía del adulto mayor y mejorar su calidad de vida.

230. El Impacto del Programa “125 a los 60”, en el nivel de vida de la adulta mayor. En el 2013 y mediante la Ley 117 de 11 de diciembre, se cambió el nombre de “100 a los 70” a “120 a los 70”, lo que produce un incremento mensual adicional de 20 balboas. Hacia el 2014, y mediante la Ley 15 del 1 de septiembre, se modifica la edad de acceso a dicho programa, quedando como “100 a los 65” y comenzó a ser efectivo desde enero del 2015. Este pago se entrega a la persona adulta mayor seleccionada o a la persona que ejerza representación legal y esté autorizada para ello, en caso de que quien ha resultado beneficiado por el programa, no pueda movilizarse.

231. En Panamá, según los datos del Censo de 2010, habitan 97,165 personas con discapacidad, quienes representan el 2.9 % del total de la población. La tasa de discapacidad es apenas mayor en la población masculina (30 por cada mil habitantes), que en la población femenina (27 por cada mil habitantes).

232. Entre las mujeres, las mayores tasas de discapacidad se encontraron, en Los Santos (45), Comarca Emberá (43) y Herrera (43). La prevalencia de discapacidad por sexo, provincia y comarcas indígenas en la mujer es de 199, 738. En el censo del 2010, sobresalieron la deficiencia física y la ceguera para ambos sexos, como las principales causas de discapacidad. No obstante, hubo 24 casos más de ceguera por cada mil mujeres con discapacidad que por cada mil hombres. Y fueron 24 casos más de retraso mental por cada mil hombres con discapacidad, que por cada mil mujeres. Por lo que no se puede determinar una condición atribuida al sexo de forma específica, pues los datos son bastante similares para ambos sexos.

233. La participación en la actividad económica de hombres con discapacidad fue considerablemente más alta (71.5 %) respecto de las mujeres (28.5 %). De hecho, por cada mujer ocupada, había 3 hombres en la misma condición, a pesar de que la proporción de mujeres con educación secundaria completa (20.2 %) y universitaria (14.4 %) fue mayor que la masculina (14.4 % y 5.3 % respectivamente). Inclusive la proporción de hombres (14.4 %) con discapacidad sin grado alguno de instrucción fue el doble que la proporción de mujeres (7.2 %). En el año 2019 el MIDES en alianza con CONADIS desarrolla la campaña “Déjame ser confía en Mí” dirigida a brindar mayores oportunidades de inclusión social, laboral, educativa y de participación ciudadana a mujeres y hombre con necesidades especiales, de modo particular a las niñas, adolescentes y mujeres adultas.

234. El Programa Ángel Guardián, fue creado mediante la Ley 39 de junio de 2012 para brindar asistencia económica a personas con discapacidad severa en condición de dependencia y pobreza extrema, mediante el otorgamiento de un apoyo económico de ochenta dólares mensuales, que les permite tener acceso a sus necesidades básicas, de alimentación, medicamentos y acceso a los servicios. Entre los años 2014 a 2016 se han inscrito 38,989 personas (Mides, 2016), a nivel nacional, de las cuales el 56 % han sido hombres y el 44 % han sido mujeres.

235. El programa apoyo económico (subsidios) que desarrolla SENADIS, apoya a las personas con discapacidad con un subsidio de B/.150.00 trimestral por un año, para la compra de medicinas, alimentos y el pago de transporte para que el beneficiario así lo requiera conveniente. El objetivo de este proyecto es incluir a las

personas con discapacidad y sus familias al ámbito social y económico en condiciones más favorables. La población femenina, por rango de edad, para el 2016, que se ha beneficiado con este programa ha sido de 487 mujeres con discapacidad con edades desde menos de 5 años a más de 65 años. Otro Programa de la SENADIS es FAMI Empresa donde se han beneficiado 166 mujeres para el año 2016; Este programa permite que personas con discapacidad o sus familiares, tengan la posibilidad de obtener un ingreso propio, y que puedan ser sostenibles, considerando los elevados gastos médicos y de movilidad que se generan por la discapacidad.

236. Mediante el Decreto Ejecutivo No. 148 de 17 de junio de 2015, se crea el Sistema Nacional de Estadísticas sobre la Población con Discapacidad, que tiene como objetivo primordial la creación de un Comité Técnico Consultivo sobre Estadísticas de la Población con Discapacidad, que integre una sola plataforma de información sobre las características socioeconómicas, el acceso al entorno físico y a los medios de transporte, actividades de cultura y deporte, acceso a la información y comunicación y toda aquella información sobre la población de personas con discapacidad.

237. Panamá ha avanzado en materia legislativa, mediante la aprobación de leyes y la adopción de convenios internacionales de las personas con discapacidad, no obstante, aún es tarea pendiente la comprensión de la necesidad de una real inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, mediante la adopción de políticas pública que permitan que los porcentajes de personas con discapacidad insertas en la vida social sean mayores.

238. Se reconocen como positivos, los programas que desarrolla SENADIS y el MIDES, no obstante, es necesario que los mismo ofrezcan la posibilidad de desarrollo del potencial productivo abandonando el carácter asistencial. El beneficio por el momento solo llega a menos del 1 % de la población con discapacidad en Panamá. Es necesario que las personas con discapacidad tengan la posibilidad de ser partícipes de programas que les permitan un empoderamiento real y efectivo, y también una independencia mayor, sobre todo en los casos de las discapacidades que les permiten ser independientes.

XVIII. Matrimonio y relaciones familiares

239. El Censo de 2010 clasifica los hogares en 4 tipos: unipersonal, nuclear, extenso y compuesto, omitiendo en la estadística a los hogares conformados por familias monoparentales, homoparentales, y otras. Los hogares unipersonales representaron el 15 %; los nucleares el 51 %, los extendidos el 27 % y los compuestos el 0.07 % de la totalidad de hogares del país. (INEC, 2010).

240. En el año 2010, se registraron 912,590 hogares en la República de Panamá, de ellos el 29 % estaban administrados por una mujer versus un 71 % por hombres. De estos hogares administrados por hombres, el 77 % contaban con una cónyuge. Sin embargo, en los hogares administrados por mujeres, el 15 % indicó que contaban con un cónyuge. Es decir, del 85 % de los hogares administrados por mujeres, las responsabilidades administrativas y de otra índole incurre en las mujeres. No obstante, la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en el año 2011 mostró que la carga del trabajo de cuidado y gestión del hogar recae exponencialmente en las mujeres. En el año 2019 a través del INAMU con apoyo del PNUD se hicieron trámites y gestiones para realizar la segunda Encuesta de Uso del Tiempo, no obstante, el Instituto Nacional de Estadística (INEC) descartó esta posibilidad dado el costo y esfuerzo de realizar el Censo Poblacional en marzo de 2020.

241. En el caso de los hogares administrados por hombres, en el 23 % de ellos las cargas de administración del hogar son llevadas a cabo por los varones⁴.

XIX. Información adicional

242. En materia migratoria y de refugio se han detectado personas contagiadas por el COVID-19, incluyendo población indígena. Al respecto, el MINSA estableció una sectorización para evaluar los casos, con la ayuda de personal de Desarrollo Comunitario, Promoción de la Salud y Traductores, para conocer y aislar las personas que se encontraban asintomáticas y realizar las pruebas para la detección del COVID-19.

243. Debido a la situación en la que se encuentra esta región del país, el Ministerio de Salud realizó la contratación de médicos y enfermeras, así como equiparon de medicamentos e insumos para tratar a los pacientes diagnosticados con COVID-19. De igual forma, en conjunto con Servicio Nacional de Fronteras, el Servicio Nacional de Migración, Autoridades Locales, Cruz Roja y la Organización Internacional para las Migraciones, se realizaron suministros de equipos médicos, la construcción de 48 modulares, 4 carpas multipropósito y la alimentación de las personas que se encuentran en esta área.

244. Por su parte, el Ministerio de Seguridad Pública (MINSEG) creó una Comisión de Emergencia para la atención de población migrante en condición de vulnerabilidad por la pandemia de COVID-19, para fomentar la cooperación entre los interlocutores gubernamentales, no gubernamentales y organismos internacionales para movilizar recursos, personal y capacidades con el fin de proteger y asistir debidamente a los migrantes en condición de vulnerabilidad en las zonas de fronteras, urbanas y rurales.

245. La Oficina Nacional para la Atención de Refugiados (ONPAR) también ha tomado medidas y acciones para garantizar los derechos de los solicitantes de la condición de refugiado y refugiados reconocidos, en medio de la pandemia, entre las que podemos mencionar:

- Coordinación de Giras Interinstitucionales de Registro y Documentación junto al Tribunal Electoral, Servicio Nacional de Migración (SNM) y el apoyo de SENAFRONT así como el acompañamiento de la ACNUR y el Consejo Noruego para Refugiados, en la Comarca Guna Yala (Puerto Obaldía y La Miel) y la provincia de Darién (Yaviza, Metetí, La Palma, Piña y Jaqué);
- Capacitación y sensibilización sobre Protección Internacional para funcionarios del SENAFRONT, SNM, SENNIAF, MITRADEL, Tribunal Electoral, Defensoría del Pueblo, Gobiernos Locales, Jueces de Paz, en la provincia del Darién y la Comarca Guna Yala;
- Suspensión de los términos para la presentación de los Recursos de Reconsideración desde el 19 de marzo del 2020 hasta que se mantenga la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional, así como de las entrevistas programadas para el mes de marzo;
- Extensión hasta el 15 de mayo de la vigencia de los carnets de solicitante de la condición de refugiados que vencieron en el mes de marzo, los cuales son prorrogables;

⁴ Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo.

- Elaboración de listado de solicitantes y refugiados reconocidos por el Estado, con necesidades específicas y en estado de vulnerabilidad, para que sean beneficiarios de los programas impulsados por el Gobierno Nacional;
- Atención de las solicitudes de desistimiento para facilitar el retorno de manera voluntaria mediante vuelos humanitarios;
- Monitoreo permanente con los funcionarios de Puerto Obaldía, Yaviza y la Palma, de la población refugiada y solicitantes de esas áreas remotas;
- Reuniones con la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados (ACNUR) y la sociedad civil (RET, HIAS, NRC entre otras) para el abordaje integral a la población solicitantes de refugio reconocido por el Estado panameño en medio de esta pandemia;
- Elaboración de listado de solicitantes y refugiados reconocidos por el Estado panameño con necesidades específicas y en estado de vulnerabilidad, para que sean beneficiados de los programas impulsados por el Gobierno Nacional;
- Divulgación constante de las disposiciones legales emitidas por las diversas instituciones de interés en el marco de la pandemia por el COVID-19, a las Organizaciones de Sociedad Civil y el ACNUR.

246. La República de Panamá a través de la Dirección General del Sistema Penitenciario adscrita al Ministerio de Gobierno, tiene a bien informar de las medidas que ha tomado para abordar los efectos de la pandemia en los lugares de privación de libertad bajo su jurisdicción.

247. En cuanto a las medidas para reducir el número de personas en lugares de privación de libertad, el señor Presidente de la República ha otorgado rebajas de pena a privados de libertad por delitos comunes, que hayan cumplido las dos terceras partes de su pena, que sufran enfermedades crónicas, mayores de 60 años y que puedan ser vulnerables a la infección por COVID-19.

248. Se giraron instrucciones a las Juntas Técnicas de todos los Centros de Rehabilitación Femeninos para que tramiten de forma expedita listas de las privadas de libertad que se encuentren en estado de gravidez (embarazo), sean madres de niños dependientes, cumplan con los requisitos de buena conducta, índices de readaptación, cumplimiento de los reglamentos carcelarios y dos tercios de su pena, para ser beneficiadas con libertad condicional.