

# DESAFÍOS DE COMPLIANCE

en la erradicación de la Inequidad, Violencia  
y Desigualdad de Género



**Tan relevante es promover la igualdad de género,** que es un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) y además es transversal en otros.

**Nayibe Farah**

**Más que regalar rosas o felicitar a las mujeres en este día,** necesitamos reflexionar acerca de las situaciones de violencia de género que no le permiten a la mujer ejercer sus derechos en igualdad de condiciones”

**Marina Pérez**

**Directora:**

Yudy Tunjano

**Editora General:**

Yudy Tunjano

**Comité Editorial:**

Erik Maldonado, Carlos Boshell, David Díaz,  
Omaira Bejarano, Santiago Rojas.

**Diseño:**

María Alejandra Ramírez

Las opiniones expresadas por los autores en esta edición no necesariamente reflejan el pensamiento del comité editorial. En *vive compliance magazine*, abogamos por el pluralismo y la neutralidad.

todos los derechos reservados, se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de *vive compliance magazine*, siempre y cuando se cite la fuente completa y nuestra dirección electrónica: [www.vivecompliance.com](http://www.vivecompliance.com)

# CONTENIDO



## Carlos Pérez

Actividades de la ONU sobre el tráfico de mujeres y niñas en LATAM.

10



## Silvia y Wendy de IPANDETEC

“Desafiando la Violencia Política Digital en Panamá: Proyecto “Segur@s en Línea; Edición Elecciones 2024”

14



## Yudy Tunjano

Participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones.

20



## Nayibe Farah

La igualdad de género:  
Un compromiso de todos y todas.

24



## Marina Pérez de Cárdenas

Mujer trabajadora: reflexiones en torno al #8m sobre desafíos pendientes.

28



## Carlos Boshell

Participación de las mujeres en el sector de la seguridad y vigilancia.

34

8 de marzo

Vive Compliance



12

• • •

# EDITORIAL EDITORIAL EDITORIAL EDITORIAL

• • •



YUDY TUNJANO

---

---

## Queridos Lectores,

Es con gran placer que les presentamos una nueva edición de nuestra revista, una entrega especial dedicada a conmemorar el Día Internacional de la Mujer.

Conmemorar el 8 de marzo es fundamental para recordar y reconocer la lucha histórica de las mujeres por la igualdad de género y los derechos humanos. Esta fecha nos invita a reflexionar sobre los desafíos que aún enfrentamos las mujeres en todo el mundo, desde la desigualdad salarial hasta la violencia de género.

Es una oportunidad para celebrar los logros alcanzados, pero también para reafirmar nuestro compromiso con la eliminación de todas las formas de discriminación y la construcción de un mundo más justo y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

Por ello, en este número, hemos reunido una selección de artículos en torno a dicho objetivo.

Comenzamos con el artículo **“Actividades de la ONU sobre el tráfico de mujeres y niñas en LATAM”** de Carlos Pérez, que nos ofrece una visión profunda sobre las iniciativas de la ONU para abordar el tráfico de mujeres y niñas en América Latina, destacando la importancia de combatir esta forma de violencia de género.

Continuamos con **“Desafiando la Violencia Política Digital en Panamá: Proyecto ‘Segur@s en Línea; Edición Elecciones 2024’** escrito por Silvia y Wendy de IPANDETEC. Este artículo nos sumerge en la lucha contra la violencia política digital y nos presenta un proyecto innovador para garantizar la seguridad en línea durante las elecciones.

En **“Participación de las Mujeres en el Liderazgo y la Toma de Decisiones”**, Yudy Tunjano nos ofrece una reflexión sobre la importancia del liderazgo femenino y su impacto en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

Nayibe Farah nos presenta **“La Igualdad de Género: un compromiso de todos y todas”**, resaltando la responsabilidad colectiva en la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

Marina Pérez De Cárdenas nos ofrece **“Mujer Trabajadora: Reflexiones en torno al #8M sobre desafíos pendientes”**, donde nos invita a reflexionar sobre los desafíos que aún enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y social.

Finalmente, **“Participación de las Mujeres en el Sector de la Seguridad y Vigilancia”** escrito por Carlos Boshell, nos invita a reflexionar sobre la participación de las mujeres en un sector tradicionalmente

---

*dominado por hombres, resaltando su contribución y su potencial.*

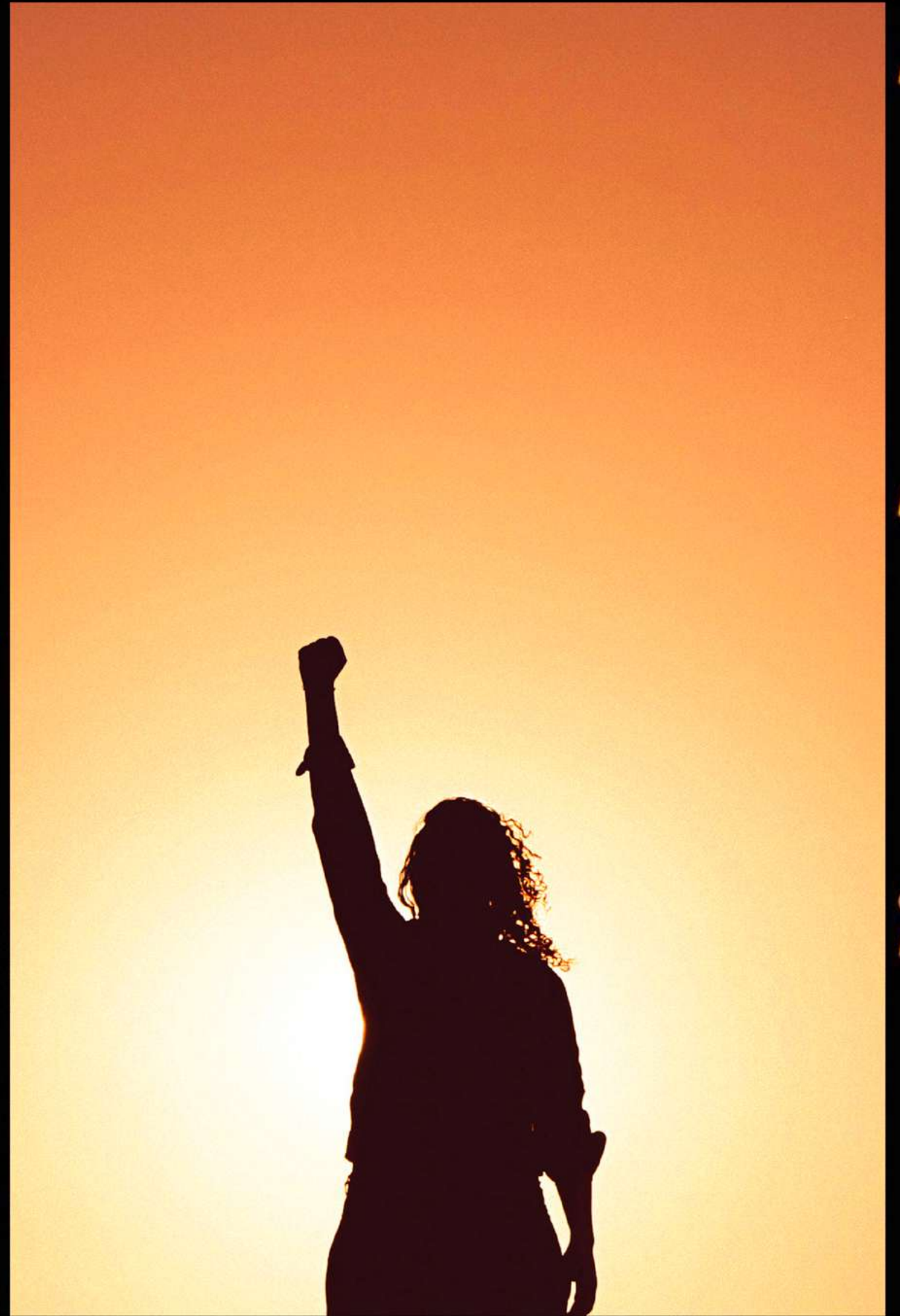
*Nos enorgullece destacar el papel crucial de las mujeres en el cumplimiento normativo y la ética empresarial. Esperamos que disfruten de esta edición y que encuentren inspiración en las historias y reflexiones compartidas por nuestros autores.*

**¡Gracias por su continua confianza y apoyo!**

**¡Esperamos que esta edición sea una fuente valiosa de información y recursos para todos los oficiales de cumplimiento de Iberoamérica!**

---

Los invitamos a que nos escriban a:  
yudytunjano@vivecompliance.com y/o  
info@vivecompliance.com  
a que nos sigan en nuestras redes  
sociales y se suscriban en nuestra  
página web [www.vivecompliance.com](http://www.vivecompliance.com)





**CARLOS PEREZ GALLEGO**

Oficial de Prevención del Delito y Justicia Penal/ UNODC /Sección de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes HTMSS/Equipo de Asistencia Técnica TC – Región América Latina y el Caribe UNODC (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito).

Abogado, especialista en Derecho Penal y Máster en Derecho Internacional y Derechos Humanos, con amplia experiencia en temas de diseño, gestión, implementación y evaluación de proyectos de cooperación internacional; experiencia y habilidades para la negociación de proyectos para el desarrollo.

Dada la importante tarea que presta Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDC) conversamos con Carlos, con el fin de clarificar algunos conceptos, conocer los programas que adelantan y los retos que visualizan a nivel de América Latina sobre este flagelo.

## Actividades de la ONU sobre el tráfico de mujeres y niñas en LATAM

### PREGUNTA UNO

**¿Cuáles son los principales programas y estrategias que la ONU implementa en la región para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres?**

La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNODC implementa un Programa de Acción Global contra la Trata de Personas y el Tráfico de Migrantes, bajo ese programa se desarrollan acciones en Latinoamérica y el Caribe que buscan proteger los derechos de las mujeres y niñas víctimas de la Trata de Personas y migrantes objeto de tráfico ilícito ante la creciente utilización de la violencia en estos dos delitos con el evidente uso de violencia explícita en los últimos años para facilitar el sometimiento.

### PREGUNTA DOS

**¿Cómo aborda la ONU los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en áreas como la educación, la salud, el empleo y la participación política en nuestra región?**

Los aspectos mencionados son fundamentales en el caso de mujeres y niñas que han sufrido algún tipo de vulneración de derechos por encontrarse como víctimas de la trata de personas. Una mujer sobreviviente de la Trata de personas en los países de destino encuentra retos en materia de salud, educación y empleo. Desde los programas de nuestra oficina de UNODC trabajamos con gobiernos

con gobiernos en la región para asegurar que los programas de asistencia a víctimas incluyan acciones en estas líneas que permitan la estabilización y la integración socio económica de las mujeres en los países de destino.

### PREGUNTA TRES

**En el contexto de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, ¿podría compartir ejemplos concretos de proyectos exitosos que hayan tenido un impacto significativo en la vida de las mujeres en nuestra región?**

Muchas de las unidades especializadas de autoridades de justicia como fiscales y policías en la región son liderados por mujeres que luchan contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes. El liderazgo de estas mujeres ha permitido que otras mujeres sean rescatadas, repatriadas y sus tratantes o traficantes judicializados. UNODC trabaja en la región con redes de autoridades de justicia a las cuales muchas de estas mujeres pertenecen de forma activa beneficiándose de la formación especializada y espacios de cooperación con otros países.

### PREGUNTA CUATRO

**¿Cómo colabora la ONU con gobiernos nacionales, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado para avanzar en la agenda de género y promover la igualdad de oportunidades para las mujeres?**

UNODC trabaja hacia el cumplimiento de las metas de los objetivos de desarrollo sostenible particularmente el objetivo 16 que busca promover instituciones más sólidas y en ese contexto trabaja con autoridades nacionales de gobierno como las comisiones y plataformas regional de trata de personas y tráfico de migrantes y los fiscales para promover en sus acciones la igualdad de oportunidades para mujeres.





---

### PREGUNTA CINCO

Ante el creciente fenómeno de la violencia de género y la discriminación contra las mujeres, ¿qué acciones específicas está tomando la ONU para prevenir y abordar estos problemas en nuestra región, especialmente en el ámbito digital?

UNODC continúa un trabajo en materia de prevención, identificación y fortalecimiento de la judicialización de los delitos de trata de personas y tráfico de migrantes en escenarios digitales por un lado promoviendo la sensibilización e información alrededor de los contenidos de estas redes y por otro en el fortalecimiento de la capacidad de autoridades para investigarlos y judicializarlos.

---

## Desafiando la violencia política digital en Panamá: proyecto “segur@s en línea; edición elecciones 2024”

En la era digital, donde las redes sociales y las plataformas en línea son herramientas clave para la participación política, la violencia de género se manifiesta de manera insidiosa en el entorno digital. La violencia política digital contra las mujeres, especialmente aquellas que buscan cargos de elección popular, es un fenómeno alarmante que socava la democracia y amenaza la igualdad de género.

En este contexto, proyectos como “*Segur@s en Línea; Edición, Elecciones Panamá 2024*”, liderado por el **Instituto Panamericano de Derecho y Tecnología** (IPANDETEC), emergen como un faro de esperanza en la lucha contra esta forma de violencia.

La violencia de género en línea es un problema global que afecta a mujeres de todas las edades, razas y estatus socioeconómico. Esto incluye acoso, amenazas, difamación y discriminación basada en el género. **La violencia política digital es una manifestación específica de este fenómeno, donde las mujeres son atacadas y desacreditadas en función de su género y participación política.**

En Panamá, como en muchas partes del mundo, las mujeres que se aventuran en la arena política se enfrentan a una avalancha de abusos y acoso. Desde comentarios sexistas y degradantes hasta amenazas de violencia, la violencia política digital tiene un impacto perjudicial en la participación política de las mujeres y en su bienestar emocional

y psicológico. De acuerdo con el Estudio Una Disputa Desigual, Violencia contra las mujeres en la política “el 100 % de las mujeres políticas entrevistadas estuvieron expuestas a situaciones de discriminación y violencia política a lo largo de toda su trayectoria, enfrentando experiencias inequitativas y desiguales”.<sup>1</sup>

En respuesta a esta creciente amenaza, Panamá promulgó la Ley N.º 184 en 2020, una legislación integral que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia política contra las mujeres. Esta ley establece una serie de disposiciones clave para abordar este problema, incluyendo la creación de mecanismos especializados para investigar y sancionar los casos de violencia política digital; la protección de las víctimas de violencia política como el acceso a servicios de apoyo y asistencia legal; y la sensibilización y educación, estableciendo programas para informar al público sobre la naturaleza y las consecuencias de la violencia política y promover una cultura de respeto y tolerancia.

A pesar de los avances logrados con la Ley N.º 184, aún existen desafíos importantes en la lucha contra la violencia política digital en Panamá como su implementación efectiva, ya que es crucial garantizar que las disposiciones de la ley se implementen de manera efectiva y se cumplan en la práctica; también la concientización tanto entre la población en general como entre los funcionarios públicos, especialmente de justicia; y, ciertamente, el fortalecimiento de las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley y brindar apoyo a las víctimas de violencia política en línea.

El Proyecto “*Segur@s en Línea; Edición Elecciones Panamá 2024*” busca visibilizar y combatir la violencia política digital dirigida a las mujeres candidatas a cargos de elección popular en la red social X e Instagram durante el periodo electoral en Panamá.

<sup>1</sup>PNUD. Estudio Una Disputa Desigual. Pág. 95 (<https://www.undp.org/es/panama/publicaciones/una-disputa-desigual-violencia-contra-las-mujeres-en-politica>)



**SILVIA CALDERÓN**

Licenciada en Ciencias de la Comunicación con estudios en Derechos Humanos, Análisis Estratégico, Seguridad y Geopolítica.

Actualmente labora como directora de Planificación Institucional de la Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado de Guatemala.



**WENDY MOW**

Analista en temas de seguridad y derechos humanos. Investigadora Social en temas de violencia contra la niñez y adolescencia, trata de personas y derechos de las mujeres. Consultora, docente universitaria y escritora independiente.





A través del monitoreo activo de las interacciones en línea, se busca evidenciar las prácticas discursivas de violencia política de género para que estos datos puedan contribuir a la formulación de políticas públicas y cambios legislativos que protejan a las mujeres en el ámbito digital.

Con la experiencia previa de monitoreo en países como Panamá, Guatemala, Costa Rica y Honduras, el proyecto apuesta por consolidar sus esfuerzos y expandir su impacto en la región centroamericana. Se espera que los resultados del monitoreo proporcionen datos tangibles sobre la naturaleza y la magnitud de la violencia política digital, lo que a su vez podría influir en la creación de políticas más efectivas para abordar este problema.

El proyecto se desarrolla en varias etapas clave como el mapeo de candidatas en donde se identifican las candidatas a través de criterios específicos, como cuentas públicas y actividad reciente en la red social X e Instagram. Asimismo, posteriormente a este mapeo se realiza el acercamiento y se llevan a cabo talleres de empoderamiento y seguridad digital dirigidos a las candidatas para prepararlas para enfrentar la violencia política en línea.

Posteriormente, desde febrero hasta mayo de 2024, se realizará un monitoreo activo de la violencia política digital dirigida a las candidatas en la red social X e Instagram. Los resultados del monitoreo se recopilan y presentarán en un informe detallado que servirá como base para acciones futuras y la sensibilización pública sobre este tema crucial.

IPANDETEC cuenta con el respaldo de importantes aliados, como la Embajada de Canadá en Panamá, organizaciones de la sociedad civil como la Asociación de Parlamentarias y Exparlamentarias de la República de Panamá y el Centro de Estudios y Competencias de Género, y el Tribunal Electoral, el cual juega un rol muy importante en el monitoreo por el acceso al Software que estará identificando los casos de violencia en línea de la plataforma “X”. Estas alianzas son fundamentales para garantizar el éxito y la sostenibilidad del proyecto a largo plazo.

El “Segur@s en Línea; Edición Elecciones Panamá 2024” representa un compromiso firme en la lucha contra la violencia de género en el entorno digital. A través de la colaboración y el compromiso con la igualdad de género, este proyecto está contribuyendo a la construcción de un futuro digital más seguro e inclusivo para todas y todos. El monitoreo de la violencia política digital es un paso crucial hacia la erradicación de esta forma de violencia y la creación de sociedades más justas y equitativas para las mujeres.



Por su lado, con la Ley N.º 184, Panamá está dando pasos importantes hacia un futuro donde todas las mujeres puedan participar plenamente en la vida política sin temor a represalias en línea, sin embargo, el camino hacia la igualdad de género en el mundo digital aún es largo y requiere un compromiso continuo por parte de todos los actores involucrados. Con esfuerzo y colaboración, podemos construir un futuro donde todas las personas, independientemente de su género, puedan participar plenamente en la vida política y social sin temor a la violencia o discriminación.

En un mundo cada vez más conectado, es fundamental abordar la violencia de género en todas sus formas, incluida la violencia política digital. Proyectos como “Segur@s en Línea; Edición Elecciones Panamá 2024” demuestran que es posible hacer una diferencia tangible en la vida de las mujeres al visibilizar y combatir esta problemática.



## YUDY TUNJANO

Experta en gestión de riesgos, Gobierno Corporativo, implementación de programas de prevención de blanqueo de capitales (BC/FT) y antisoborno. Directora de Vive Compliance Magazine.

## La participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones: avances, retos y perspectivas

La participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones es un tema de relevancia indiscutible en la agenda global de igualdad de género. A lo largo de las últimas décadas, se han realizado importantes avances en la promoción de la equidad en diversos ámbitos, sin embargo, persisten desafíos significativos que requieren atención y acción continua.

### Avances Significativos:

Es innegable que se han logrado avances significativos en la participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones en distintos sectores y niveles. En el ámbito político, por ejemplo, cada vez más mujeres ocupan cargos parlamentarios, ministeriales y presidenciales en diferentes países del mundo. Países como Nueva Zelanda, Alemania, Chile y Finlandia han tenido mujeres como jefas de gobierno, y la representación de mujeres en parlamentos ha aumentado de manera constante en muchas partes del mundo.

En el ámbito empresarial, aunque todavía existe una brecha de género en los puestos de liderazgo, se han producido avances significativos en la última década. Cada vez más empresas reconocen los beneficios de la diversidad de género en la toma de decisiones y están implementando políticas para promover el ascenso de las mujeres a posiciones directivas.

Además, la sociedad civil y las organizaciones internacionales han desempeñado un papel crucial al abogar por la igualdad de género en todos los aspectos de la vida pública y privada.

Las mujeres aportamos una sensibilidad única hacia las necesidades y preocupaciones de las comunidades y grupos marginados, así como una mayor propensión hacia la colaboración y el trabajo en equipo. La experiencia personal y profesional, marcada muchas veces por enfrentar obstáculos y desafíos específicos relacionados con el género, nos proporciona una comprensión profunda de las complejidades de las cuestiones sociales, económicas y políticas.

Además, la generación más joven está desafiando activamente las normas de género tradicionales y exigiendo un mundo más equitativo y justo para todas las personas, por lo que es crucial considerar el impacto de movimientos sociales como **#METOO**. Esta iniciativa, surgida a partir de denuncias de acoso sexual en la industria del entretenimiento, ha tenido un impacto profundo en la conciencia pública sobre la violencia de género y la desigualdad en el lugar de trabajo.

**#MeToo** ha generado una conversación global sobre el acoso sexual y la discriminación de género, alentando a mujeres de todas las esferas de la sociedad a compartir sus experiencias y a exigir un cambio. Este movimiento ha puesto de relieve la necesidad de abordar las estructuras de poder desiguales que perpetúan la violencia y la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral y más allá.

En términos de liderazgo y toma de decisiones, **#MeToo** ha impulsado demandas por mayor transparencia, rendición de cuentas y diversidad en las instituciones y organizaciones. Ha aumentado la presión sobre las empresas y las instituciones para que implementen políticas y prácticas que



promuevan un ambiente de trabajo seguro y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

Además, **#MeToo** ha inspirado a muchas mujeres a levantar la voz y a buscar roles de liderazgo donde puedan influir en la formulación de políticas y en la cultura organizacional. Al empoderar a las mujeres para que compartan sus historias y reclamen su espacio en la toma de decisiones, este movimiento ha contribuido a cambiar las percepciones sobre el papel de las mujeres en la sociedad y a fomentar un mayor reconocimiento de su capacidad y valía.

## Retos Persistentes:

A pesar de los avances, aún persisten numerosos desafíos que obstaculizan la plena participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones. Uno de los principales desafíos es la **persistencia de estereotipos de género arraigados que limitan las oportunidades de las mujeres y perpetúan la desigualdad**. Estos estereotipos se reflejan en la falta de confianza en las capacidades de liderazgo de las mujeres, así como en la asignación desigual de responsabilidades en el hogar y en el trabajo.

Además, las **barreras estructurales**, como la falta de acceso a la educación y la capacitación, la discriminación en el lugar de trabajo y la escasez de políticas de conciliación laboral y familiar, continúan siendo obstáculos significativos para las mujeres que aspiran a roles de liderazgo. La brecha salarial de género también persiste en muchos países, lo que refleja una subvaloración sistémica del trabajo de las mujeres y dificulta su progreso en la escala profesional.

Otro de los retos persistentes que enfrentan las mujeres en su búsqueda de liderazgo y toma de decisiones es el llamado **“techo de cristal”**. Esta metáfora describe la barrera invisible que impide a las mujeres ascender a los niveles más altos de la jerarquía organizacional, incluso cuando cuentan con las habilidades y la experiencia necesarias. El techo de cristal se manifiesta en prácticas de discriminación y sesgos de género que limitan las oportunidades de las mujeres de acceder a puestos directivos y de influencia en empresas, instituciones gubernamentales y otras organizaciones.

A pesar de los avances en la igualdad de género, este fenómeno persiste y representa un desafío significativo en la lucha por la plena participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones. Romper el techo de cristal requiere un compromiso continuo con la eliminación de sesgos de género, la promoción de la diversidad y la implementación de políticas y prácticas inclusivas que reconozcan y valoren el aporte de las mujeres en todos los niveles de la sociedad y la economía.





**“La participación activa de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones es no solo un imperativo moral, sino también una necesidad para construir un mundo más justo, equitativo y próspero para todas y todos”.**

#### **Retos Persistentes:**

A pesar de los desafíos, existen razones para ser optimistas sobre el futuro de la participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones. La creciente conciencia sobre la importancia de la igualdad de género, así como la presión continua de la sociedad civil y los movimientos feministas, están generando un impulso significativo para el cambio.

Las políticas de igualdad de género y los programas de empoderamiento de las mujeres están ganando terreno en muchos países, y se están implementando medidas concretas para abordar las barreras estructurales y promover la inclusión de las mujeres en todos los niveles de la sociedad.

Respecto de la iniciativa #MeToo esta ha desempeñado un papel crucial en el avance de la participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones, al tiempo que ha destacado la importancia de abordar las barreras sistémicas que obstaculizan su progreso. Mirando hacia el futuro, es fundamental que este impulso se traduzca en cambios tangibles en las políticas y prácticas, y que se continúe trabajando para crear un entorno donde todas las personas, independientemente de su género, puedan prosperar y contribuir plenamente a la sociedad.

La participación de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones es fundamental para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo en todo el mundo.

Si bien se han logrado avances significativos en las últimas décadas, aún queda mucho trabajo por hacer para superar los desafíos persistentes y garantizar la plena igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Es responsabilidad de todos y todas trabajar juntos/as para construir un mundo donde el género no sea un obstáculo para el éxito y donde todas las personas, independientemente de su género, tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y contribuir al bienestar de la sociedad en su conjunto.

La participación activa de las mujeres en el liderazgo y la toma de decisiones es no solo un imperativo moral, sino también una necesidad para construir un mundo más justo, equitativo y próspero para todas y todos.

## La igualdad de género: un compromiso de todos y todas

La igualdad de género se ha convertido en una necesidad primordial para el Estado, las empresas, la sociedad en general; debido a que la historia nos ha demostrado que no es posible alcanzar el desarrollo, si dejamos por fuera a la mitad de la población, es decir a las mujeres. Tan relevante es promover la igualdad de género, que la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, lo contempla como un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) y además se encuentra transversal en otros ODS.

El mes de marzo se constituye en una fecha importante para sensibilizar a todas las personas acerca de la importancia de comprometerse de manera activa con la promoción de los derechos de las mujeres, lo que es de suma relevancia ya que solamente en una sociedad justa, igualitaria e inclusiva; es posible alcanzar el pleno desarrollo y bienestar.

No es una celebración al vacío del ser mujer, si no una conmemoración sobre las vivencias de las mujeres en el reconocimiento de sus derechos y un llamado a la acción para reflexionemos acerca de cómo podemos impactar positivamente a favor de la igualdad, tanto en nuestras familias, como con las amistades, en nuestro lugar de trabajo y en todos los espacios en los que interactuamos con otras personas. Porque **lograr la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres, es un compromiso de todos y todas.**

### ¿Qué es la igualdad de género?

De conformidad con una declaración La igualdad de género es igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres. Esto implica que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el acceso a la educación, el empleo, la salud, la participación política y la toma de decisiones en la familia y la sociedad en general.

Lograr la igualdad de género es un objetivo fundamental para promover sociedades más justas, inclusivas y equitativas, donde todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar su potencial pleno y contribuir al bienestar común sin ser limitadas por su género.

### El rol de las empresas a favor de la igualdad.

La complejidad de los retos que se enfrentan en la actualidad producto de la pandemia del COVID y las diversas crisis mundiales, requieren de la participación estratégica del sector privado como una opción viable para dar respuestas efectivas a las necesidades del país.

Es importante promover que las empresas trasciendan del compromiso a la acción; y entender que el compromiso con la igualdad de género no es algo aislado a la operación de las instituciones/ empresas, sino que es algo que debe formar parte del ADN de cada organización.

Para lograr lo anterior, las empresas deben prestar especial atención a procesos en los cuales se suelen generar prácticas violatorias a los derechos de las mujeres como los son:

### ¿Por qué conmemorar un día internacional de la mujer?

El 8 de marzo: "Día Internacional de la Mujer" fue proclamado por la Asamblea de las Naciones Unidas en 1977, para reconocer la lucha en pro de la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo.

## Nayibe Farah

Especialista de Género de la Iniciativa de Paridad de Género, Trabajadora Social y Docente, con maestrías en Salud, Proyectos, Docencia y especialización en Políticas Públicas y Género.  
Experiencia como consultora en diversos organismos internacionales.  
[ipgpanama@mides.gob.pa](mailto:ipgpanama@mides.gob.pa)  
<https://ipgpanama.mides.gob.pa/>



## El rol de las empresas a favor de la igualdad.

La complejidad de los retos que se enfrentan en la actualidad producto de la pandemia del COVID y las diversas crisis mundiales, requieren de la participación estratégica del sector privado como una opción viable para dar respuestas efectivas a las necesidades del país.

Es importante promover que las empresas trasciendan del compromiso a la acción; y entender que el compromiso con la igualdad de género no es algo aislado a la operación de las instituciones/ empresas, sino que es algo que debe formar parte del ADN de cada organización.

Para lograr lo anterior, las empresas deben prestar especial atención a procesos en los cuales se suelen generar prácticas violatorias a los derechos de las mujeres como los son:

Reclutamiento y selección

1

### El proceso de reclutamiento y selección,

donde producto de los estereotipos de género se le puede cerrar la puerta de acceso a mujeres en determinados puestos por considerarse, áreas mayormente masculinizadas; por ejemplo, desde la forma en que colocamos los anuncios, los requisitos para el puesto, las preguntas en las entrevistas.

Desarrollo Profesional

2

### Desarrollo profesional,

donde igualmente no contar con procesos estructurados de evaluación de desempeño, dan paso a juicios subjetivos,

sesgos inconscientes y estereotipos de género que pueden constituirse en un techo de cristal que limite el desarrollo de las mujeres en igualdad de condiciones que sus pares hombres. Al respecto de esto, el Índice de Normas Sociales de Género de PNUD (2023) señala que a nivel mundial más del 40% de las personas opinan que los hombres son mejores ejecutivos empresariales que las mujeres; por lo que, en muchos casos, un solo prejuicio de una persona podría ser suficiente para impedir a una mujer desarrollar todo su potencial.

Acoso y la violencia

3

### Atención del acoso y la violencia,

en este aspecto si bien como país se cuenta con un Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia en el lugar de trabajo, y como país hemos ratificado el Convenio 190 de la OIT sobre esta materia, aún es necesario que las empresas fortalezcan su compromiso por garantizar espacios seguros con cero tolerancia a la violencia de género.



## La Iniciativa de Paridad de Género (IPG): una alianza público-privada para el cierre de las brechas de género.

En Panamá se arranca con la IPG desde el año 2018, con la elaboración de un diagnóstico de Brechas Económicas de Género que permitió sentar las bases para definir el Plan de Acción de la IPG. Posteriormente se desarrolla el lanzamiento de la IPG, y por medio de un Decreto se crea el Consejo Nacional de Paridad de Género que asume la importante labor de **impulsar la extensión, apropiación y sostenibilidad de la Iniciativa de Paridad de Género, como espacio de articulación preferente de las políticas e iniciativas de empoderamiento económico de las mujeres** en Panamá.

La actual administración ha continuado con el fortalecimiento de la IPG, que ya cuenta con una figura jurídica como Asociación de Interés Público (AIP) para garantizar su sostenibilidad, personal permanente para atender las necesidades de las 94 empresas adscritas y con grupos de trabajo que son instancias colaborativas en el que se trabaja en proyectos emblemáticos para atender nuestro Plan de Acción y se comparten buenas prácticas a favor de la igualdad. En los últimos 3 años la IPG ha impactado positivamente a **87,662 mujeres.**

## TOP THREE de acciones para que TODOS Y TODAS promovamos la igualdad de género:

1 Promover el compromiso desde el más alto nivel: es necesario que desde el nivel más alto nivel se cuente con el compromiso real que permita incorporar la igualdad de género en el ADN de la organización en la que nos encontramos, y se vea no como actividades extra o un añadido a las labores diarias, sino, que esto se incorpore desde los objetivos, misión, políticas, procesos de la organización.

2 Lo que no se mide no se controla: por lo que es recomendable una evaluación diagnóstica que nos permita conocer cuál es el estado inicial de nuestra empresa, y para esto existe una herramienta segura, gratuita y de calidad que es la Herramienta de Brechas de Género de ONU Mujeres, que pueden encontrar en su página web, consta de 18 preguntas y al finalizar brinda un documento con los resultados y muestra con un semáforo de colores las áreas de mayor necesidad de atención (amarillo y rojo), así como las áreas de fortaleza (verde y azul).

3 Sensibilización en Sesgos Inconscientes: los sesgos son parte de la naturaleza humana y dado que todas las personas los tenemos y se activan involuntariamente y sin la conciencia o el control intencional nuestro al momento de tomar decisiones o hacer juicios sobre las personas, lo que suele generar actos discriminatorios hacia las mujeres, es necesario sensibilizarnos en el tema para identificar de manera oportuna, cuando podríamos estar discriminando o afectando con nuestro actuar el pleno goce de los derechos de las mujeres.

**Recuerda:**  
“la igualdad es asunto de todos y todas”.



**Marina Pérez  
de Cárdenas**

*Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Santa María La Antigua con Maestría en Protección de los Derechos Humanos, de la Universidad Alcalá de Henares en Madrid, España.*

*Ha ejercido diversos cargos a lo largo de sus 20 años carrera en la promoción y defensa de los derechos humanos de poblaciones tradicionalmente excluidas, como: Niñez y adolescencia. Mujer. Refugiados.*

*Actualmente es la Directora Ejecutiva de FUNDAMORGAN.*

## La igualdad de género: un compromiso de todos y todas



Todos los **8 de marzo** se conmemora alrededor del mundo el **Día Internacional de la Mujer Trabajadora**, pero, más que regalar rosas o felicitar a las mujeres, resulta prioritario entender y reflexionar acerca de aquellas situaciones de violencia de género que siguen afectando a las mujeres y que no nos permiten ejercer nuestros derechos en igualdad de condiciones.

La violencia de género, como ya ha sido ampliamente abordado, es una de las peores formas de discriminación que vivimos las mujeres y que tiene diversas expresiones y alcances, ocurriendo en el hogar, la calle, instituciones académicas, servicios estatales y de salud y el lugar de trabajo. La violencia de género en el lugar de trabajo puede manifestarse como brecha salarial, negación de oportunidades por razones de género y acoso sexual.

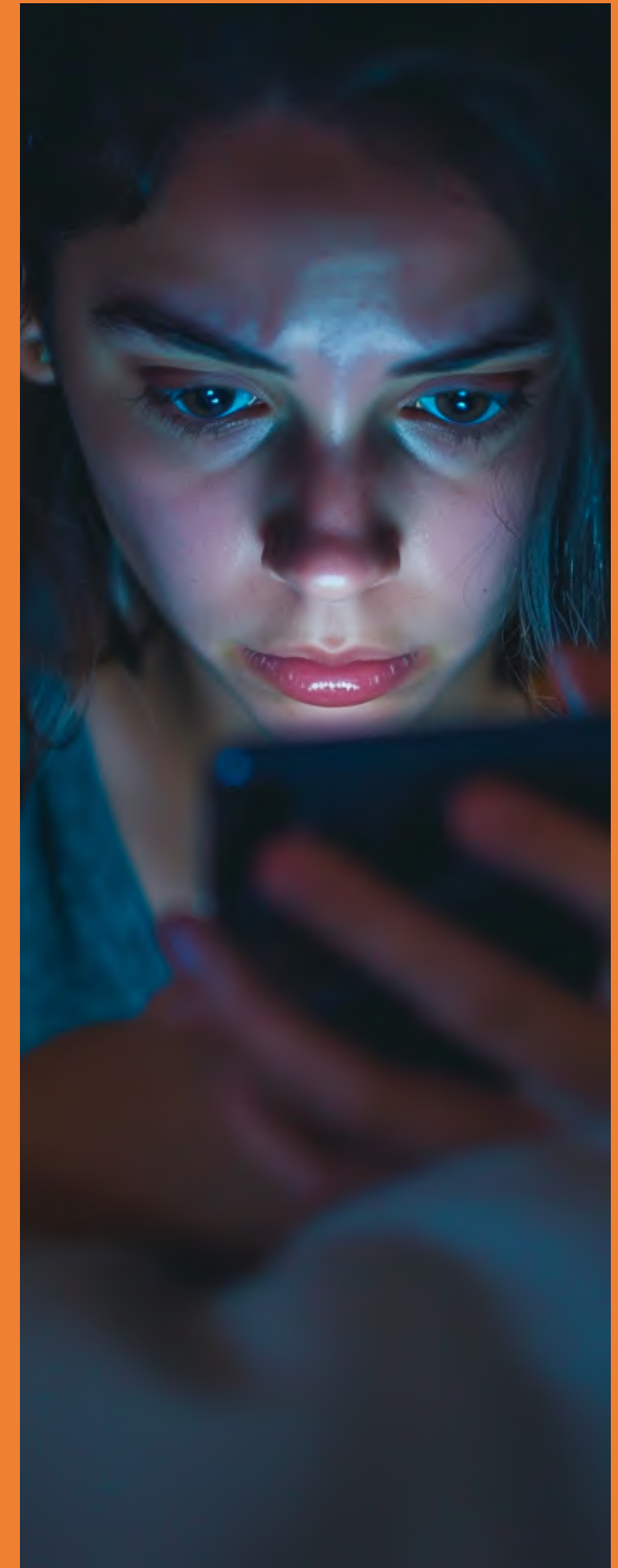
En Panamá tenemos varias leyes destinadas a proteger a las mujeres en el ámbito laboral, sea público o privado. Leyes que generan obligaciones para los empleadores diseñadas para identificar, atender y prevenir la violencia de género, tales como la **Ley 7 de 14 de febrero de 2018**, la **Ley 82 de 24 de octubre de 2013** y el recién ratificado **Convenio 190 de la OIT**. Como parte de estas obligaciones, surge la iniciativa en el año 2019 de crear un Protocolo de atención que pudiera servir como guía a las empresas y que es diseñado por el Ministerio de Trabajo, Sumarse y FUNDAMORGAN con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional, que aún está vigente.



La definición más clara en mi opinión sobre cómo definir qué es **acoso sexual**, es la que establece la **Ley 82 de 24 de octubre de 2013** que lo define como: **Todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiera en el trabajo, en los estudios o en el entorno social**, que se establece como condición de empleo o crea un entorno intimidatorio o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico.

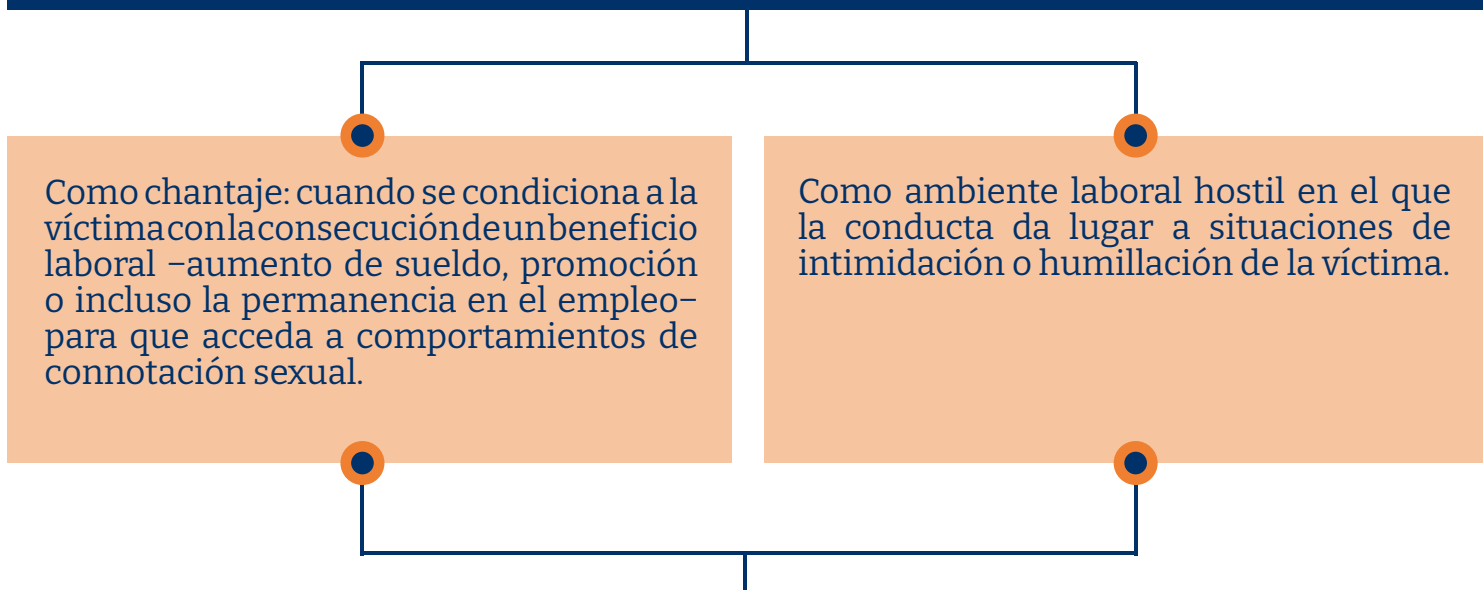
Y es que el consentimiento juega un rol clave a la hora de poder investigar posibles hechos de acoso sexual en nuestras empresas ya que, como es bien abordado desde la academia, el consentimiento entendido como un concepto jurídico que se refiere a la exteriorización de la voluntad de una persona hacia otra y tiene cuatro características fundamentales de entender cuando hablamos de estos temas.

**El consentimiento siempre debe ser libre:** Elegido de forma voluntaria, sin ningún tipo de presión ni manipulación y en estado de lucidez; afirmativo: Expresado de forma positiva, explícita y concordante, no hay circunstancia que permite presuponerlo; reversible: La persona puede retirarlo en cualquier momento sin sufrir consecuencias y sin dar justificaciones; específico: Se da para una práctica concreta, no es extensible a cualquier otra. Y por si nos quedan duda sobre la importancia que el consentimiento ha ganado con los años, basta con revisar la recién condena a un jugador de fútbol español que ha inundado las noticias.





### El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:



### Por ejemplo:

- Promesas de trato preferencial, pudiendo ser a su vez explícitas o implícitas.
- Amenazas o presión, para exigir a la víctima conductas como salir, reunirse o brindar favores de naturaleza sexual. Petición de favores sexuales.
- Contacto físico innecesario y no deseado. Acercamientos corporales, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, manosear, entre otros.
- Trato ofensivo y hostil, como represalia por haber rechazado la conducta del hostigador(a).

- Trato ofensivo y hostil, como represalia por haber rechazado la conducta del hostigador(a).
- Cuando en forma reiterada realiza: Proposiciones e insinuaciones de connotación sexual, Bromas, chistes de contenido sexual, Gestos obscenos, Invitaciones a salir, Piropos de contenido sexual, Miradas obscenas o lascivas, Mensajes de cualquier tipo con contenido sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima. Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana".
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales Exhibición, a través de cualquier medio, de imágenes con contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

Es importante que desde más departamentos las empresas puedan monitorear y velar por estos derechos laborales ya que usualmente son temas asumidos desde recursos humanos y sostenibilidad, dejando al resto de las organizaciones en la sombra.

Esto demuestra una vez más que estos temas no obtienen la atención y priorización necesaria ya que, por ejemplo, debería ser temas incluidos desde los departamentos de cumplimiento de las empresas y entes regulados. Y es que seguir normalizando y seguir pasando por alto estas conductas implica un riesgo importante para todas las partes, para las empresas: incluye la pérdida de talento, crisis de reputación e imagen, demandas laborales.

**Para las personas afectadas:** detrimento de la salud mental, depresión, pensamientos suicidas, pérdida de concentración y del trabajo, agresiones; Sufrimiento psicológico: humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima. Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales. Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio. Riesgo de pérdida de trabajo. Aumento de la accidentalidad.

**Para los empleadores:** Disminución de la productividad de la empresa peligro del trabajo en equipo, desmotivación, absentismo. Alta rotación de recursos humanos. Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones. Dificultad para llenar las vacantes. Para la sociedad: al seguir dejando pasar estas conductas, estamos reforzando que los derechos de las mujeres no son importantes y que la violencia es normal. Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional. Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

Además de revisar que se cumplan las normas nacionales e internacionales en la materia, resulta igual de importante que se sensibilice a todo el personal, que exista el compromiso más alto y confianza en que el sistema actúe diligentemente (incluye tiempos, confidencialidad y aplicación oportuna de sanciones).

Este tema es igual de importante que temas como la protección de datos, blanqueo de capitales, políticas anticorrupción y demás.



La invitación es clara para las empresas y empleadores, pero igual de importante es que todas las personas como parte del ejercicio de nuestros derechos y responsabilidades como ciudadanos de este país, tengamos dentro de nuestras prioridades el no tolerar ninguna forma de violencia y discriminación por razones de género en nuestro entorno, comunidad y por supuesto en el trabajo.

Hagamos que las cosas pasen, empecemos el cambio desde adentro de cada uno de nosotros y reflexionemos cómo nuestras propias acciones pueden estar generando microagresiones o formas de violencia y discriminación más sutiles y normalizadas hacia los demás y así, construyamos una sociedad más justa y equitativa para todas las personas que no deje a nadie atrás.



## Carlos Boshell

Administrador de Empresas. Máster en Seguridad y Defensa de la Escuela Superior de Guerra. Auditor Internacional de varios estándares ISO y BASC. Es el creador e implementador del SARLAFT para la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia. Actualmente, es el presidente OIACS -Organización Internacional Anticorrupción y Antisoborno



## Participación de las mujeres en el sector de la seguridad y vigilancia

La necesidad de sentirse seguros ha llevado a la humanidad a buscar diferentes estrategias que puedan llevar a cumplir ese objetivo en la protección de su vida, de sus bienes, principalmente.

Los Estados son responsables directamente de la seguridad nacional y pública, sin embargo, el avance de las amenazas a esa sensación de ausencia de incertidumbre es más complejo y se han visto obligadas al apoyo en la seguridad privada.

Si nos remontamos al origen de la seguridad y vigilancia privada la podríamos encontrar en los tiempos de la antigua Roma, en el siglo III ac, cuando existía una institución particular llamada “Oficina de Construcción”, gobernada por cuatro líderes, precisamente los Edili, que tenían una milicia muy fuerte. en particular, los Praefecti Nocturni, que estaban a cargo de proteger los bienes públicos y privados. Esta importante figura, sin embargo, desapareció con la caída del Imperio Romano, y no reapareció hasta la edad media, cuando las ciudades, rodeadas por muros, para protegerse de ataques e invasiones, establecieron las milicias de la ciudad, con la tarea de protegerlas en caso de guerra, pero más a menudo, o en tiempo de paz, y tenía como tarea de proteger los bienes de los comerciantes y ciudadanos, especialmente durante la noche y durante los mercados.

La famosa figura de la guardia que hace la patrulla con linterna, a menudo acompañada por un perro grande, presente en muchas pinturas flamencas e italianas del siglo XIV, XV y XVI, no es otra que la del precursor de la guardia especial actual. Los servicios de vigilancia y seguridad privada que conocemos en la actualidad comienzan a desarrollarse a mediados del siglo pasado, enfocados en la seguridad de personas y activos ante los daños que los afecten, era una seguridad más de choque, reactiva, lo que podría explicar de alguna manera que podría ser una causa por lo que esta actividad era desarrollada solo por hombres.

Sin embargo, las necesidades de protección han ido aumentando y los servicios evolucionando, lo que permitió la participación de las mujeres en este sector que tradicionalmente ha sido dominado por hombres, es un tema crucial y ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas.

**La participación de la mujer en el sector de vigilancia y seguridad privada es un tema relevante y en constante evolución.** Las mujeres, (a pesar de ser tradicionalmente dominado por hombres), han demostrado su valía y aportes significativos en este campo,



esto ha traído consigo una perspectiva diferente y enriquecedora, destacando su capacidad para afrontar desafíos y aportar soluciones innovadoras, siendo fundamental reconocer y valorar su contribución, así como su potencial para seguir creciendo y liderando en este ámbito.

En cuanto a la contribución de la mujer en el sector de la vigilancia y seguridad privada es significativa y diversa, aportan una perspectiva única a la seguridad, destacando habilidades como la empatía, la comunicación efectiva y la resolución pacífica de conflictos. Su presencia en roles de liderazgo promueve la diversidad y la inclusión, generando ambientes de trabajo más equitativos y colaborativos.

Además, la mujer en este sector suele demostrar un alto nivel de profesionalismo, compromiso y capacidad para trabajar en equipo, lo que fortalece las operaciones de seguridad y contribuye a la prevención de riesgos de manera efectiva. Su participación impulsa la innovación y la adaptabilidad a los desafíos cambiantes del entorno de seguridad.

A lo largo del tiempo, han demostrado su capacidad y habilidades en este campo, aportando una perspectiva diferente y valiosa, ha sido fundamental para el crecimiento y la evolución de la industria de seguridad. Es importante resaltar su potencial y destacar los logros que desempeñan en roles de seguridad, para inspirar a otras a seguir sus pasos.

La participación de la mujer en roles de seguridad desafía estereotipos de género y demuestra que pueden desempeñar funciones que históricamente se han considerado exclusivas para hombres. Algunas de las contribuciones clave.





1

**Perspectiva diversa:** lo que contribuye a una evaluación más completa de los riesgos y a la implementación de estrategias más efectivas, y enfoques para abordar los desafíos de seguridad.

3

**Empatía y resolución pacífica:** Tienden a tener habilidades naturales para la resolución pacífica de conflictos y para mostrar empatía, lo que es esencial en situaciones de seguridad que requieren un enfoque comprensivo y calmado.

2

**Habilidades de comunicación:** lo que les permite interactuar con clientes, colegas y el público en general de manera efectiva, lo cual es fundamental en el ámbito de la seguridad.

4

**Liderazgo y gestión:** que contribuye al éxito operativo y estratégico de las empresas de seguridad.

5

**Mayor atracción de talento:**

Han llevado a desarrollar un entorno laboral inclusivo y diverso que hace que la empresa sea más atractiva para talentos potenciales, lo que puede contribuir a reclutar y retener a los mejores profesionales en el campo de la seguridad.

**La inclusión de la mujer en roles de seguridad ha promovido la equidad de género, fomenta la diversidad y crea entornos laborales más inclusivos y colaborativos.**

Contratar mujeres en el servicio de vigilancia y seguridad privada no solo contribuye a la igualdad de oportunidades, sino que también puede mejorar la eficiencia operativa y la calidad del servicio ofrecido, igualmente a la Diversidad y Creatividad: La diversidad de género se asocia con la creatividad y la innovación, ya que diferentes experiencias y enfoques pueden conducir a soluciones más sólidas y diversas; Empoderamiento y Modelos por Seguir: La presencia de mujeres exitosas en roles destacados dentro del sector de seguridad y vigilancia privada las han convertido en modelos a seguir, inspirando a otras mujeres a seguir carreras en campos considerados no tradicionales para ellas, han emergido como líderes en empresas de seguridad privada, ocupando roles gerenciales y de toma de decisiones.

En resumen, la participación de la mujer en los servicios de vigilancia y seguridad privada han contribuido a un equipo más diverso, inclusivo y efectivo, lo que a su vez puede mejorar la reputación y el desempeño general de tu empresa en el sector de seguridad, son importantes porque enriquecen el sector con sus habilidades, promueven la diversidad y la inclusión, y contribuyen significativamente a la eficacia y la innovación en este ámbito.

## EL DESAFÍO DE LAS EVALUACIONES MUTUAS DEL GAFI



ISABEL VECCHIO  
COORDINADORA DE PANAMÁ  
ANTE GAFILAT

ISABEL PÉREZ  
DIRECTORA UAF PANAMÁ



ESTEBAN FULLIN  
DIRECTOR EJECUTIVO  
GAFILAT

Jueves  
29 febrero

		09:00 A.M.
		10:00 A.M.
		12:00 A.M.
		4:00 P.M.

zoom

www.vivecompliance.com

Libre y gratuito

**¡El webinar “El Desafío de las Evaluaciones Mutuas del GAFI” fue todo un éxito!**

**¡Conectaron 480 personas para esta capacitación!**

### Gracias a todos los participantes por su interés y compromiso.

En este evento, Esteban Fullin, Secretario Ejecutivo de GAFILAT, expuso magistralmente las últimas modificaciones a las 40 recomendaciones del GAFI, y los retos y el impacto de la quinta ronda de evaluaciones mutuas en la prevención del lavado de dinero y financiamiento del terrorismo (ALD/CFT).

Luego, tuvimos la oportunidad de conocer de la mano de Isabel Vecchio, Coordinadora de Panamá ante GAFILAT, los impresionantes avances de Panamá en su sistema nacional de prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.

También profundizamos en la importancia crucial de los Reportes de Operaciones Sospechosas (#ROS) en la lucha contra actividades ilícitas por parte de Isabel Pérez, directora UAF Panamá.

¡Gracias a todos los ponentes y a quienes hicieron posible este evento!

¡No te pierdas nuestras próximas exposiciones que prometen ser informativas, dinámicas y esenciales para todos los profesionales de compliance y regulación financiera!

*Se transmitió por la plataforma de Zoom y se transmitió en vivo por nuestro canal de Youtube.*

---

## **VIVE COMPLIANCE, INC**

es una empresa de cumplimiento autorizada por la Superintendencia de Sujetos no Financieros de Panamá, mediante Resolución S-EC-024-2023 de diciembre de 2023.

Somos especialistas en gestión y evaluación de riesgos, procesos de debida diligencia ampliada, reputacional y operativa; implementación y auditoría de sistema de gestión de Compliance, ética empresarial, antisoborno y anticorrupción/prevención del riesgo de blanqueo de capitales/financiamiento del terrorismo (LAFT).  
Expertos en implementación y auditoría de normas internacionales ISO 9001:2015 Gestión de la Calidad, 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno, 37301:2021 Sistemas de Gestión de Compliance y 31000:2018 sobre Gestión de Riesgos.

### **Llámanos o escríbenos:**



yudytunjano@vivecompliance.com  
cel: 507 66794341

---

**VC** *Vive*  
**Compliance**  
*Magazine*

MÁS INFORMACIÓN EN  
[WWW.VIVECOMPLIANCE.COM](http://WWW.VIVECOMPLIANCE.COM)