



República de Panamá
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Resolución Ministerial No. DJ-288-2023 Panamá, 1 de Agosto de 2023.

“Por medio de la cual se crea la Guía Conceptual para la Identificación de la Discriminación en el Lugar de Trabajo.”

LA MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
En uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970, por el cual se dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y ratifica la creación de esta institución, facultada en sus atribuciones y responsabilidades administrativas, a crear, eliminar, reformar y/o reorganizar las diferentes Direcciones, Departamentos y Secciones que conforman el organigrama de esta entidad.

Que la Constitución Política de la República de Panamá, según el artículo 19, “no habrá fueros o privilegios, ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.”.

Que mediante la Ley No. 11 de 22 de abril de 2005, se prohíbe la discriminación laboral por razones de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas, así como la publicación, difusión o transmisión, por cualquier medio, de ofertas de empleos remunerados que exijan una determinada edad a la persona que se va a contratar.

Que la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, en el artículo 67 mandata la creación, en las instituciones gubernamentales, de las direcciones de equiparación de oportunidades, las cuales deben contar con un plan operativo anual y la asignación de un presupuesto de funcionamiento e inversión.

Que en cumplimiento del artículo 67 de la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como parte del Gobierno Central y entidad regente de las políticas públicas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, creó dentro de su estructura organizativa la Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades.



2

Que la Oficina de Planificación de este Ministerio, a solicitud de la Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, creó la "Guía Conceptual para la Identificación de la Discriminación en el Trabajo" con la finalidad de establecer un documento que contenga los criterios o lineamientos para identificar la práctica discriminatoria, a fin de evitar la discriminación en el lugar de trabajo, así como promover el goce de los Derechos Humanos y de las libertades en el ámbito laboral.

Por lo antes expuesto, quien suscribe, la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, en uso de sus facultades legales;

RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR la "Guía Conceptual para la Identificación de la Discriminación en el Lugar de Trabajo", la cual forma parte integral de esta Resolución.

SEGUNDO: AUTORIZAR a la Oficina de Desarrollo Institucional, para que en la medida que se requiera actualice la "Guía Conceptual para la Identificación de la Discriminación en el Lugar de Trabajo", con el objeto de incorporar a futuro técnicas o cambios necesarios para mejorar la gestión institucional.

TERCERO: Esta Resolución entra a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Decreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970. Constitución Política de la República de Panamá. Ley No.11 de 22 de abril de 2005. Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999. Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,


DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral




FERNANDO A. CASTILLERO E.
Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral





MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

GUÍA CONCEPTUAL PARA IDENTIFICAR, **DISCRIMINACIÓN** EN EL LUGAR DE TRABAJO

OFICINA DE PLANIFICACIÓN

Panamá, República de Panamá

Julio 2023

Guía elaborada por



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

Despacho Superior:

Doris Zapata Acevedo

Ministra

Fernando A. Castellero E.

Viceministro

Winston I. Sánchez A.

Secretario General

Deff P. Blaisdell O.

Director de Planificación, Encargado

Yelitza González

Directora de Equidad de Género

y Equiparación de Oportunidades

Teresa Zarraonandia

Jefa de Asesoría Legal

Equipo Técnico

Dirección de Equidad de Género

y Equiparación de Oportunidades:

Astreny A. Artunduaga G

Oficina de Planificación:

Lizbeth E. Cárdenas

Vivianne M. Robinson E.

Contenido

Introducción	3
1. ¿Qué es la discriminación en el lugar de trabajo?.....	4
2. Principales causas de discriminación en el lugar de trabajo	4
3. Tipos de Discriminación en el lugar de trabajo	5
4. Consecuencias de la discriminación a personas trabajadoras	6
5. ¿Qué hacer en caso de discriminación laboral?	7
6. ¿Qué dicen las leyes panameñas en cuanto a la discriminación laboral?.....	8
Referencias Consultadas	10

Introducción

La discriminación laboral es uno de los problemas más desafiantes para las ciencias de la administración a pesar de la normativa legal que la prohíbe y sanciona. Esto se debe principalmente a las dificultades para su correcta identificación. Por lo cual, para afrontar el desafío, se elabora la “Guía conceptual para la identificación, de la discriminación en el lugar de trabajo” que sea aplicable a la realidad de las organizaciones nacionales. En Panamá la probabilidad de ser discriminado de múltiples formas, en los espacios públicos o privados, a lo largo de la vida, se siguen dando.

Quien ha experimentado discriminación comprenderá cómo ésta se convierte en una barrera para alcanzar el desarrollo personal. También reconocerá la enorme energía y paciencia que se requiere para conservar la resiliencia individual y alcanzar las oportunidades y el bienestar anhelados.

La discriminación, sin embargo, puede configurarse no solo a nivel individual, sino también a nivel institucional, a través de actos o procesos administrativos, normas, leyes o prácticas, conscientes o inconscientes, con impacto colectivo. Cuando esto ocurre, se afecta el desarrollo y bienestar de toda la sociedad, dado que se pierden oportunidades para alcanzar los beneficios de la igualdad y equidad tales como una mayor productividad o cohesión social.

Este artículo tiene por objetivo presentar un criterio para identificar la práctica discriminatoria y una estructura aplicada de los procesos de toma de decisiones dirigidos a la institución y a las personas servidores y servidoras públicos con base en este criterio. De esta forma se pretende generar una comprensión del problema de la discriminación en el trabajo como parte de las decisiones cotidianas de los administradores y, por tanto, como un foco de intervención.

1. ¿Qué es la discriminación en el lugar de trabajo?

La **discriminación en el lugar de trabajo** hace referencia a la diferencia de trato sobre un empleado respecto a sus compañeros o compañeras de trabajo, a causa de motivos que no están relacionados con su desempeño laboral. En este escenario, el trabajador se ve perjudicado en aspectos que afectan su categoría profesional, salario o derechos laborales. También puede ocurrir si un empleador sanciona, despide o toma medidas desfavorables contra un empleado o un postulante a un empleo por argumentar, dar a conocer o preguntar por el salario. La discriminación laboral puede ser contra una persona o un grupo de personas.

2. Principales causas de discriminación en el lugar de trabajo

La discriminación laboral hace referencia a toda forma de diferenciación por cualquiera de los factores que distinguen a las personas y que tenga lugar en el entorno de trabajo.

Entre los factores de discriminación laboral se encuentran:

Edad

Los comportamientos discriminatorios se producen a personas de determinada edad. Puede afectar tanto a jóvenes como a mayores.

Género

Consiste en tratar a una persona de manera no favorable por el sexo de esa persona.

Orientación sexual

El rechazo a personas homosexuales o, en general, que formen parte del colectivo LGBTQ+.

Discapacidad

Hace referencia a la exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad o consecuencia de discapacidad anterior.

Nacionalidad, raza u origen étnico

En este caso, la discriminación se produce al tratar a las personas buscadoras de empleo o trabajadores de manera desfavorable debido a su raza, etnia o nacionalidad, tratándolo intencionalmente de manera diferente por sus rasgos, color de piel o incluso por la forma en hablar.

Religión o ideología

El abuso se produce sobre una persona por sus creencias religiosas o por sus ideas políticas.

Estatus social

Pone el acento en la condición económica y social de la persona que se encuentra en una posición de desventaja por su situación económica.

Circunstancias personales

La discriminación también puede ser resultado de circunstancias concretas como una enfermedad o incluso circunstancias temporales, como un embarazo.

3. Tipos de Discriminación en el lugar de trabajo

La discriminación en el lugar de trabajo, puede adoptar muchas formas. Algunas de las más comunes son las que presentamos a continuación:

Discriminación Directa

La discriminación directa en el lugar de trabajo, se da cuando un trabajador o trabajadora obtiene, de forma clara y visible, un trato laboral diferente a otro en la misma situación, por el solo hecho de pertenecer a otro género, grupo de edad, raza, etnia o ideología.

Ejemplo:

- ✓ Un trabajador/a que hace 40 horas semanales, mientras uno de distinta etnia o raza hace 50 horas semanales y no se las pagan completas.

Discriminación Indirecta

Consiste en una situación laboral aparentemente neutral pero que en realidad, oculta prácticas discriminatorias. Actualmente es el tipo de discriminación más frecuente.

Ejemplo:

- ✓ Un puesto de trabajo en el que solicitan hombres y mujeres pero, realmente, solo van a contratar hombres.

Discriminación Múltiple

La discriminación múltiple en el lugar de trabajo no tiene una causa concreta, sino que tiene lugar por diversos motivos que intervienen por separado.

Ejemplo:

- ✓ La decisión de despedir a una mujer afiliada a un sindicato porque queda embarazada.

Acoso discriminatorio

Se reconoce una situación de hostigamiento hacia una persona, con el fin atentar contra la dignidad de la víctima y su integridad moral. Muchas veces el fin es

conseguir que la persona renuncie a su puesto de trabajo de manera voluntaria y renuncie a sus derechos de indemnización.

Ejemplo:

- ✓ Los trabajadores acosan a un compañero o compañera de otra etnia para intimidarle y conseguir favores o que renuncie a su puesto de trabajo.
- ✓ Los nuevos dueños de una empresa tienen un trato vejatorio con una persona con discapacidad que fue contratada por los anteriores propietarios, con el objetivo que la persona por su propia decisión, abandone su puesto de trabajo.

Persecución y represalia discriminatoria

La discriminación se produce como represalia ante un comportamiento previo del trabajador.

Ejemplo:

- ✓ Una trabajadora denuncia a la empresa por discriminación laboral y como represalia, ésta le desmejora las condiciones laborales o destituye del lugar de trabajo.

Discriminación por asociación

La discriminación laboral por asociación se produce cuando es el resultado de la relación con otra persona que reciba un trato abusivo por alguna de las causas previstas por la ley.

Ejemplo:

- ✓ Una persona sufre discriminación por tener confianza o buenas relaciones en el entorno de trabajo con un empleado de otro grupo étnico o racial.

Discriminación por error

También se puede dar la discriminación por error, esto es, a causa de una apreciación falsa o una confusión respecto a la persona.

Ejemplo:

- ✓ La decisión de no contratar a una persona por creer que es homosexual, cuando esta persona realmente no tiene esta orientación sexual

4. Consecuencias de la discriminación a personas trabajadoras

La discriminación laboral acarrea una serie de **consecuencias**, no solo para las personas trabajadoras que estén afectadas, sino para la propia empresa.

- Repercute negativamente en la autoestima de las personas trabajadoras.
- Limita su productividad y empeorar su desempeño en el trabajo.
- Impide el acceso de trabajadores capaces y eficaces a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados.
- Disminuye el compromiso y lealtad de la persona trabajadora hacia la empresa.
- Aumenta las tasas de bajas laborales, absentismo y rotación de personal.
- Fomenta la aparición de conflictos laborales.
- Da mala imagen a la empresa de cara al exterior.
- Provoca denuncias por parte de los trabajadores que pueden acarrear sanciones para la empresa.

5. ¿Qué hacer en caso de discriminación laboral?

Al ser el trabajo una actividad inherente a la vida humana, construir un espacio laboral justo, equitativo y libre de conductas que degraden la dignidad, debe ser una prioridad. Para la erradicación de la discriminación laboral, tanto las empresas, instituciones públicas y las personas trabajadoras pueden poner en marcha diversas medidas.

En caso del Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral (Mitradel):

- Revisar las políticas internas, promoción interna, códigos éticos, buenas prácticas, etc.
- Vigilar el tipo de lenguaje que se emplea en la institución, tanto en el día a día como en las atenciones en las diferentes direcciones, (lenguaje inclusivo y no sexista).
- Formar y concienciar a servidores/as públicos, líderes de equipo y directivos sobre la importancia de ofrecer un trato tolerante e igualitario a todos/as los/as funcionarios/as.
- Facilitar las denuncias por discriminación laboral, ofreciendo soporte y anonimidad a aquellas personas que no se atreven a denunciar su caso por miedo.
- Ofrecer canales de comunicación para informar a la institución o las personas responsables de recursos humanos sobre casos de trato discriminatorio.
- Fomentar la integración de los y las servidores/as públicos, en sus acciones en igualdad de género desde las políticas públicas, y velar por el cumplimiento de dichas normas.

TRABAJADORES/AS

Las personas trabajadoras, tanto si son víctimas como si son testigos de discriminación laboral, deben denunciar estos comportamientos. En el caso de aquellos trabajadores/as que puedan ser testigos de actitudes discriminatorias a sus compañeros o compañeras. Para ello se deben seguir los siguientes pasos:

1. Reúne pruebas

Lo primero, reunir pruebas que demuestren que se está siendo víctima o testigo de un acto o comportamiento de discriminación laboral:

- Anotar la fecha y hora en que se hayan producido incidentes, además de una descripción de la situación.
- Contar con pruebas (por ejemplo, imágenes o audio, recuerda que siempre que seas parte de una conversación, puedes grabarla sin avisar de ello) o declaraciones de testigos que corroboren lo sucedido.

2. Informa a tus superiores

Con las pruebas que hayas podido reunir, si estás sufriendo discriminación laboral por parte de tus compañeros/as o de un mando intermedio, informa a tus superiores o a Recursos Humanos de la situación, para que puedan tomarse medidas al respecto (la institución debe tener establecidos protocolos para actuar en estas situaciones de forma rápida y ágil).

3. Presenta una denuncia

En caso de presentar una situación por discriminación debe realizar lo siguiente:

- ✓ Presentar denuncia en el Área de Bienestar al Servidor/a Público de la Oficina Institucional de Recursos Humanos:
 - Presentando la denuncia de manera escrita y adjuntando las pruebas pertinentes. Se puede hacer de forma presencial o a través de un correo exclusivo para estas atenciones, el cual se utilizara exclusivamente para presentación de estos tipos de denuncias, colocando los datos y los hechos de la situación.
 - A través de un buzón de lucha contra la discriminación laboral, siendo esta de manera anónima, en la que se pedirán ciertos requisitos para que la Oficina de Recursos Humanos actúe.

Es fundamental que denuncien o, en su caso, corroboren la denuncia de la víctima, de manera que nadie dentro de la institución permita que los actos de discriminación se sigan cometiendo o no tengan consecuencias.

6. ¿Qué dicen las leyes panameñas en cuanto a la discriminación laboral?

- La Constitución Política de la República de Panamá consagra el principio de igualdad como una garantía fundamental del individuo. Así, en el artículo 19 se establece: “no habrá discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas”. Además, el artículo 68 de la Constitución señala que la mujer trabajadora que esté en estado de gravidez no puede ser separada de su empleo público o particular por esta causa.
- El Trabajo y empleo en Panamá se rige por el Código Laboral. Este Código fue adoptado mediante el Decreto de Gabinete N° 152 de marzo de 1971, reformado por la Ley N° 44 de agosto de 1995 y especifica normas para regularizar el trabajo.
- Ley N° 4 de 22 de mayo de 1981, por la cual se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Ley N° 12 de 20 de abril de 1995, por la cual se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, se dictan normas que regularizan y modernizan las relaciones laborales. (Se incorpora la figura del acoso sexual como causa justa de despido y como prohibición para el empleador de cometer esta conducta y se establece normas favorables a las mujeres como los artículos 14, 16, 18 y 28).
- Ley N° 4 del 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

- Decreto Ejecutivo N° 53 de 25 de junio de 2002, por el cual se Reglamenta la Ley N° 4 del 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
- Ley N° 6 de 4 de mayo de 2000, que establece el Uso Obligatorio del Lenguaje, Contenido e Ilustraciones con Perspectiva de Género en las Obras y Textos Escolares.
- Ley N° 17 de 28 de marzo de 2001, que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Ley N° 38 de 10 de julio de 2001 que Reforma y Adiciona el Código Penal y Judicial, sobre Violencia Doméstica y Maltrato al Niño, Niña y Adolescente, deroga artículos de la Ley N° 27 de 1995 y dicta otras disposiciones.
- Ley N° 39 de 30 de abril de 2003, sobre el reconocimiento de la paternidad.
- Ley N° 16 de 31 de marzo de 2004, que dicta disposiciones para la prevención y tipificación de delitos contra la integridad y la libertad sexual, y modifica y adiciona artículos a los Códigos Penal y Judicial.
- Ley N° 11 de 22 de abril de 2005, que prohíbe la discriminación laboral y adopta otras medidas, referente a la igualdad de oportunidades y trato.
- Ley N° 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.
- Ley N° 73 de 18 de diciembre de 2015, que modifica artículos de la Ley N° 38 de 2001, sobre el procedimiento de violencia doméstica.
- Ley N° 29 de 5 de mayo de 2015, por la cual se aprueba el Convenio N°189, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.
- Ley N° 7 de 14 de febrero de 2018, de acoso, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones. Prohíbe la discriminación laboral por razones de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas así como la publicación, difusión o transmisión, por cualquier medio, de ofertas de empleos remunerados que exijan una determinada edad a la persona que se va a contratar. Establece también las sanciones correspondientes a las infracciones a la presente ley.

Referencias Consultadas

- Aldana, Julio Juvenal y Isea, Josia. (2018). Derechos humanos y dignidad humana. Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas. Año III. Vol. III. N°4. Enero – junio 2018. Disponible en http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/119.
- Amaya Quimbaya, Mateo (2013). La Edad también es condición de discriminación para acceder a un empleo. Activo Legal 7 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/466-noticia070513n2>
- Castillo Mayen, María del Rosario (2011). Discriminación de Género y Dominancia Social. Análisis de los Estereotipos de Género y de la Influencia del Priming Subliminal. Facultad de Humanidades y ciencias de la educación. Departamento de psicología. Tesis doctoral. Disponible en <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/318/1/9788484396017.pdf>.
- Castro Castro, José Francisco (2010). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. Chile. Disponible en http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf.
- Horbath, Jorge y Gracia, Amalia. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. Economía, Sociedad y Territorio, vol. xiv, núm. 45, 2014, 465-495. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n45/v14n45a6.pdf>.
- Jiménez Lemus William. (2015). Discriminación laboral, por razón de la edad, en Colombia. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/discriminacion-laboral-por-razon-de-la-edad-en-colombia/>.
- Ordóñez Yraolagoitia, Leyre. (2015). Discriminación laboral por razón de género. Lan Harremanak/32 (2015-I) (262-277). Disponible en http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15417.
- Organización Internacional del Trabajo (1960). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). Guía sobre las normas internacionales del trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246945.pdf.