

VIOLENCIA SEXUAL, LABORAL Y POLÍTICA EN PANAMA y LA LEY 82 DE 2013

Sexual, workplace, and political violence in Panama and law 82 of 2013

Arango Durling, Virginia.
Universidad de Panamá, Facultad de
Derecho y Ciencias Políticas, Panamá.
ORCID: 0000-0003-2947-0252

Resumen

El objetivo de esta investigación es conocer sobre la violencia sexual, laboral, salarial y política, contenidas en la Ley 82 de 2013, y examinar la normativa vigente penal y administrativa de prevención y protección de la mujer en estos ámbitos, con fines de valorar su efectividad y de proponer alternativas con una visión político criminal sobre la inserción del acoso laboral en la esfera penal.

Palabras claves: violencia, discriminación, política, leyes, prevención, mujer.

Abstract

The objective of this research is to understand the sexual, workplace, wage-related, and political violence contained in Law 82 of 2013 and to examine the current criminal and administrative regulations for the prevention and protection of women in these areas, in order to assess their effectiveness and propose alternatives with a criminal-political perspective on the inclusion of workplace harassment in the criminal sphere

Keywords: violence, discrimination, politics, law, prevention, women

Sumario: 1.Introducción 2. Violencia sexual 3. Violencia laboral y salarial 4. Violencia Política 5. Conclusiones

1.Introducción

La violencia contra la mujer comprende diversas categorías (ONU,2006), que se manifiestan con actos violentos físicos, psicológicos, económicos, sexuales que ocurren desde el nacimiento hasta la ancianidad, en ocasiones relacionada con el dote;

con el Infanticidio femenino; abuso sexual de las niñas en el hogar; Ablación o mutilación genital; matrimonio precoz o forzado; incluyendo la violencia cometida contra las trabajadoras domésticas y las formas de explotación, entre otros.

En efecto, el Informe del Secretario General de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de fecha 6 de julio de 2006 (Yugueros García, 2014), determina varias formas de violencia que pueden padecer las mujeres,

“1. Violencia contra la mujer dentro de la familia. Una de las formas más violentas y frecuentes en la que mujer es la que se realiza dentro de la pareja, la cual puede consistir en: a. Violencia física, de dañar la integridad de la mujer intencionalmente con armas u otros objetos. b. Violencia psicológica, una dominación y control de la mujer, que la aísla y humilla. C. La violencia económica, le niega y les limita el acceso a los recursos básicos.

2. Violencia sexual, se obliga a actos sexuales no consentidos, y pueden recaer sobre una mujer incapacitada, o bajo los efectos de sustancias.

3. Violencia contra la mujer dentro de la familia, que es muy frecuente y se da en el seno de la familia, y que se desarrolla desde su nacimiento hasta la ancianidad. Su forma de manifestarse es: a. Violencia física; violencia relacionada con la dote; b. Infanticidio femenino; abuso sexual de las niñas en el hogar; c. Ablación o mutilación genital; matrimonio precoz o forzado; d. Violencia ejercida por otros miembros de la familia. e. La violencia cometida contra las trabajadoras domésticas f. Otras formas de explotación. También, dentro de la familia, o al amparo de ésta, se cometen los denominados crímenes de “honor”.

4. Violencia contra la mujer en la comunidad a. Femicidio o feminicidio: el homicidio a la mujer por cuestiones de género. b. Violencia sexual fuera de las parejas. c. Acoso sexual y violencia, en todos los ámbitos, lugar de trabajo, instituciones o en el ámbito deportivo. d. Trata de mujeres: las mujeres y los niños son las víctimas en el mundo, con fines de explotación sexual, dentro o fuera del país. e. Otras violencias: “dedicación de las niñas pequeñas a templos. Las restricciones de la segunda hija a casarse. El matrimonio con el hermano del marido fallecido. El maltrato de las viudas, en particular la incitación a que se suiciden.”

5. Violencia contra la mujer cometida o tolerada por el Estado a. Violencia contra la mujer que se lleva a cabo en las prisiones a las mujeres privada de libertad, en centros de bienestar social, etc. b. Esterilización forzada: Se controla la reproducción de la población femenina, o a un subgrupo determinado.

6. Violencia contra la mujer en conflictos armados. Aquí se presentan diversas formas de violencia física, sexual y psicológica, incluyendo: a. Homicidios, torturas, raptos, mutilaciones y desfiguraciones, reclutamiento forzado de mujeres combatientes; b. Violaciones, esclavitud sexual, explotación sexual, prostitución forzada; c. Desapariciones

involuntarias, prisiones arbitrarias, matrimonios forzados; d. Abortos forzados, embarazos forzados; esterilización compulsiva”.

Actualmente en nuestro país la Ley 82 de 2013, menciona que los hechos de violencia contra la mujer se cometen en un contexto de relaciones desiguales de poder, y persigue castigar duramente al hombre por realizar actos violentos en contra de la mujer, que pueden ser realizados dentro del contexto doméstico o familiar: personas unidas por un vínculo matrimonial, las uniones de hecho y las relaciones de parejas que no hayan cumplido los cinco años cuya permanencia pueda acreditarse, el parentesco cercano, las personas que hayan procreado entre si un hijo o hija, los hijos del otro cónyuge o conviviente, inclusive cuando haya finalizado el matrimonio o la relación conyugal.

Mediante este estudio, nos proponemos examinar otras formas de violencia contra la mujer¹ previstas en la Ley 82 de 2013, que tienen una afectación para la mujer en el orden laboral y salarial, y en el orden político, así como en el orden sexual, que a excepción de la última, no gozan de tutela penal, sino administrativa .

Con lo anterior, pretendemos visibilizar sobre el fenómeno de la violencia desde otras formas y desde otros ámbitos, puesto que sus víctimas silenciosamente padecen la violencia de género, se les impide el derecho a disfrutar libremente de sus derechos, y en la que, por tanto, la sociedad debe conocerlas para poder detectarlas, así como el Estado adoptar políticas públicas de prevención y protección.

Por último, no está demás señalar, que con este estudio se reitera que la violencia política, laboral, salarial y sexual, está enmarcada en una cultura machista, es una violencia de género, o contra la mujer, de naturaleza patriarcal, de discriminación, de prepotencia y dominación del hombre sobre la mujer (Maqueda Abreu,2006, Del Valle Sierra López (2009).

2.Violencia sexual

2.1. Concepto y tipos de violencia sexual

El artículo 4º no. 26 de la Ley 82 de 2013, expresa el alcance de violencia sexual, como toda: Acción de violencia física o psicológica contra una mujer, cualquiera sea su relación con el agresor, con el anime de vulnerar la libertad e integridad sexual de las mujeres,

¹ En otros trabajos examinamos: la Violencia psicológica y económica contra la mujer Derecho glob. Estud. sobre derecho justicia vol.7 no.21 Guadalajara jul. 2022 Epub 15-Ago-2022<https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.497> y la Violencia Doméstica en la Ley 82 de 2013, Anuario de Derecho N° 48-2019 – Año XXXIX - diciembre 2018-noviembre 2019 Págs. 164 - 177

incluyendo la violación, la humillación sexual, obligar a presenciar material pornográfico, obligar a sostener o presenciar relaciones sexuales con terceras personas, grabar o difundir sin consentimiento imágenes por cualquier medio, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra infecciones de transmisión sexual, incluyendo VIH, aun en el matrimonio o en cualquier relación de pareja.”

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la violencia sexual es “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

Se trata de actuaciones que de acuerdo a la OMS (2018), la mujer es obligada a tener actos sexuales en contra de su voluntad, por temor, coacción, presión social o intimidación, actos degradantes o humillantes, que no van solo desde el acoso verbal, la violación en el matrimonio o en citas amorosas; violación por desconocidos o conocidos; las insinuaciones sexuales no deseadas o acoso sexual (en la escuela, el lugar de trabajo, etc.); la violación sistemática, esclavitud sexual y otras formas de violencia particularmente comunes en situaciones de conflicto armado (por ejemplo fecundación forzada); el abuso sexual de personas física o mentalmente discapacitadas; n violación y abuso sexual de niños; y n formas “tradicionales” de violencia sexual, como matrimonio o cohabitación forzados y “herencia de viuda (Cepal,2013).

También las Naciones Unidas han definido la violencia sexual, manifestando que consiste en” obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

En algunas otras leyes de violencia de género, como por ejemplo en Argentina, la violencia sexual “es: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres (L26.485 de 2009).

Por su parte, en Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007, de la ciudad de México, en su artículo 6 letra V., define La violencia sexual, como “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”

Dentro de los tipos de violencia sexual, tenemos el Abuso sexual, el acoso sexual, la violación, la Explotación y tráfico sexual, el embarazo no deseado, el incesto, el aborto en condiciones de riesgo, el Exhibicionismo, la publicación de imágenes íntimas sin consentimiento, contacto sexual no deseado, masturbación pública, acoso callejero, entre otros².

2.2 Protección penal contra la violencia sexual contra la mujer.

Ante los ataques violentos a la libertad e indemnidad sexuales de mujeres y menores de edad, el Código Penal Panameño fija sanciones que a continuación mencionaremos, pero es importante descartar aquellos mitos que la violencia sexual en el caso de menores se comete por extraños, así como el mito de la ausencia de secuelas en las víctimas, y que las edades de las víctimas.

En nuestra legislación penal vigente, se castigan diversos tipos de abuso sexual, entre otros el abuso sexual con contacto físico y sin acceso sexual art. 177 (Actos libidinosos) y sin contacto físico (Acoso Sexual art. 178), y el Abuso sexual con contacto físico como es el Acceso sexual en condición de ventaja (art176.) y el abuso sexual con contacto físico y acceso sexual y carnal, como es la Violación (art. 174).

También, hay otros delitos que atentan contra los derechos de los menores, su libertad e indemnidad sexual, como son la Corrupción la explotación sexual y otras conductas, previstas en el Capítulo II del Título III del Código Penal (arts.179-191).

Además de lo anterior, no puede obviarse los Delitos contra la Humanidad, en el Capítulo V, de Trata de Personas (arts.456A) con fines sexuales.

Ahora bien, no todos los actos de violencia sexual, siguiendo la Ley 82 de 2013 (art. 4º), tienen un castigo en la legislación vigente, como pudiera ser, entre otros, grabar o difundir sin consentimiento imágenes por cualquier medio, o los que se considera también como violencia sexual, y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar tanto naturales como artificiales, o el adoptar medidas de protección contra infecciones de transmisión sexual, incluyendo VIH, aun en el matrimonio o en cualquier relación de pareja”.

² Según estadísticas del Boletín Informativo Delitos sexuales en Panamá, Año 2023), del Ministerio de Seguridad Pública, se registra que el género de las víctimas lo constituye el 89.7% del sexo femenino, y el 91% se representa entre las edades de 18 a 29 años, y con un total de 23 denuncias por día, p.2.

Ciertamente, que las dos últimas pueden ser objeto de sanciones, a través del delito de coacción, pues se impone el criterio de la pareja, aunque en el caso de la primera, el legislador se adelantó y está relacionado con la violencia sexual digital, que se ejerce desde hace algún tiempo contra los menores de edad y las mujeres, y que recae sobre imágenes de contenido íntimo sexual, que en el caso de la ley no se especifica.. Esta difusión no consentida de imágenes en internet y en las redes sociales, se constituye como un ciberacoso sexual, vinculado en ocasiones al Sexting, en virtud del cual las parejas intercambian imágenes, videos eróticos, provocativos y sexuales u otros editados por las partes, que lo practican como una conducta normal y de manera consensuada, que pueden ser objeto de una sextorsión, de un chantaje sexual, por una tercera persona que amenaza con publicar las imágenes comprometedoras, a cambio de dinero, de realizar actos sexuales virtuales. En otras ocasiones, la divulgación de imágenes puede realizarse por un hacker o cualquiera persona que quiere obtener dinero, o también por la expareja que luego de la ruptura lo hace para humillar a la víctima (Arango Durling, 2023).

En materia de investigación criminal, mediante Resolución No.6022-07-2015, se adoptó el Protocolo de Atención Integral a Víctimas y Testigos de Delitos contra la Libertad e Integridad Sexual de la Unidad de Protección a Víctimas, Testigos, Peritos y demás intervinientes del proceso penal (UPAVIT), que tienen “como objetivo brindar asistencia y protección a víctimas, testigos, peritos y demás intervinientes en el proceso penal, además de apoyar en las actuaciones del Fiscal, y procurar con ello el “ bienestar físico, psíquico y emocional, durante todas las fases del proceso.

El Protocolo tomando en cuenta la atención integral a las víctimas establece cuatro enfoques básicos: en derechos, (igualdad de derechos sin discriminación), enfoque generacional, en base a la condición de desarrollo humano, enfoque de género, y enfoque intercultural, así como también principios rectores: respeto de los derechos humanos, el interés superior del niño la no revictimización, la violencia sexual como violación a los derechos humanos, la privacidad, entre otros.

Por último hay que señalar que en materia de violencia sexual digital nuestro país hasta la fecha no cuenta con sanciones para estos delitos como pudiera ser la Sextorsion, el Grooming y el ciberacoso en general.

3. Violencia laboral y salarial

3.1 Introducción

Se entiende por” Violencia laboral y salarial, es aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

Incluye acoso sexual, hostigamiento por pertenencia al sexo femenino, explotación, desigualdad salarial por trabajo comparable y todo tipo de discriminación basada en su sexo (art. 4.,no.20).

Como se observa, la interpretación de violencia laboral y salarial es un concepto amplio, que abarca un trato desigual hacia la persona en el ámbito laboral basada en el sexo, que en este caso recae de acuerdo con la Ley 82 de 2013, en la mujer.

No obstante, la violencia en el ámbito laboral afecta también a los hombres y a otros grupos vulnerables colectivo LGBTIQ+) y así lo ha reconocido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en cuanto que todas las personas tienen derecho a laborar en un ambiente de trabajo libre de violencia. Y si hacemos un vistazo al Convenio 190 de la OIT, apreciaremos que protege los derechos de los trabajadores asalariados, las personas que trabajan, las personas en formación, pasantes y aprendices, los trabajadores, despedidos, los voluntarios, las personas que buscan empleo, y los postulantes a empleo, los individuos que ejercen la autoridad, las funciones de empleador, y se aplica a los sectores público y privado.

Por lo que respecta a violencia laboral de conformidad con el Convenio 190 de la OIT, se define como el Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art. 1).

Para algunos autores la violencia laboral se presenta de diversas maneras (Cruz Arroyo/Casique, 2020) con las siguientes acciones:

1. Violencia física: empujones, golpes, patadas, bofetadas, entre otros.
2. Violencia emocional, psicológica y mobbing: intimidación, humillaciones verbales, comentarios sexistas, amenaza de violencia física, críticas negativas al desempeño laboral, a la vestimenta, a la apariencia física.
3. Violencia sexual: acoso, hostigamiento sexual, miradas lascivas, tocamientos, forzar física o emocionalmente a la mujer a la relación sexual, solicitar favores sexuales a cambio de mejores condiciones laborales.
4. Violencia económica: reducción del salario y/o prestaciones, dificultar u obstaculizar promociones o ascensos laborales.

Desde el punto de vista del Convenio 90 de la OIT, ciertamente que se dan varias clases de Violencia, desde la física a la emocional, y por tanto, la salarial, en lo que respecta a esa brecha salarial que afecta a las mujeres.

Quizas, una de las formas más violentas contra la mujer, sea el acoso, porque es posible, entonces, de que mientras el trabajador se afana en realizar sus tareas diligentemente se ve sometido a conductas abusadoras contra su dignidad humana, que vienen de sus jefes o varios empleadores (acoso vertical descendente), también llamado *Bossing*, o que procedan de sus compañeros de trabajo o personas que se encuentren en la misma jerarquía (acoso laboral horizontal), o que los acosadores sean subalternos y acosen al jefe (acoso laboral vertical ascendente).

Las actuaciones del acosador pueden consistir en agresiones verbales, gritos e insultos b) críticas permanentes en cuanto al desempeño, c) difama y esparce rumores falsos que atentan contra la imagen y profesionalidad, d) da un trato discriminatorio o estigmatizante, lo excluye de reuniones de trabajo e) retiene o le esconde información de manera que pueda afectarle el desempeño laboral o ser despedido u objeto de otras medidas, f) le roba el mérito de sus trabajos, o simplemente no le asigna tareas.

Estas actuaciones humillantes e intimidantes del acosador, permiten identificar diversos tipos de Mobbing que son necesarios reconocerlos para poder enfrentarlos, como por ejemplo: a) si se hostiga a las personas porque son extranjeros, la persona es gorda, flaca o discapacitada, o es una mujer, etc., estamos ante un Mobbing discriminatorio, b) si se busca que los empleados sean sumisos, es un Mobbing disciplinario, c) si el superior persigue que el trabajador renuncie a su trabajo, es un Mobbing estratégico, d) si el acosador tiene un fin perverso, por ejemplo, aislar a la víctima, acusarla de mal desempeño es un Mobbing perverso, y por último, está el Mobbing maternal, hacia mujeres embarazadas, entre otros.

3.2 Legislación y Medidas legales contra la violencia laboral y salarial

En Panamá el Código del Trabajo (Ley 44 de 1995), prohíbe la violencia en el trabajo, por parte de los empleadores que deben tener el debido respeto, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad” (art. 128.6), al igual con respecto a actos de acoso sexual (art.138), incluyendo a los trabajadores.

También, en ese orden valga señalar, el texto constitucional que reconoce la igualdad tanto de hombres como mujeres, y la ratificación del Convenio 190 de la OiT (2022), se ha dictado la Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, el Decreto Ejecutivo 244, adopta la política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres (2012), la Ley 71 de 23 de diciembre de 2008, que crea el Instituto Nacional de la Mujer la Ley 56 de 11 de julio de 2017, Que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas del Estado y de Intermediarios Financieros.

Por su parte, la Ley 9 de 1994, que establece y regula la carrera administrativa (1994),y define el concepto de acoso sexual “como hostigamiento con motivaciones sexuales que afecte el ambiente laboral. Este puede producirse en forma física, verbal, gestual o por escrito, por parte “de un funcionario a otros, del mismo u otro sexo” (art. 2), cuando no lo hayan solicitado, y fija su prohibición en el artículo 138 no.14..

En lo que respecta, a políticas de prevención contra la violencia laboral y salarial, podemos mencionar lo previsto en la Ley 82 de 2013, la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones, relativa al acoso sexual o moral y hostigamiento.

En cuanto al ámbito laboral, se refiere al hostigamiento, acoso sexual o moral, con fines de retribución sexual o afectar la dignidad de la persona e “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” (art.3).

En general, la Ley 7 de 2018 establece obligaciones al Ministerio de Educación, a la Universidad de Panamá, como fiscalizadora de las universidades particulares, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y al Ministerio de Desarrollo Social, a adoptar medidas de promoción, prevención y de protección hacia las víctimas (art.8), y a los empleadores de establecer políticas de prevención, al igual que debe indicarse que la ley reconoce derechos a las víctimas de estos hechos (art. 10)..

Por lo que respecta, a las consecuencias por la realización de actos de hostigamiento, acoso moral o sexual, racismo o sexismo que establece la Ley 7 de 2018, se fijan sanciones para los trabajadores de la empresa privada (art. 15, art. 213 C. de Trabajo), para los servidores públicos (Ley 4/1994), que pueden consistir, salvo que concrete un delito, con suspensión a los estudiantes, además de responsabilidad civil, a menos que quienes la realicen sean docentes, que se castigan en base al artículo 178 del Código Penal.

Por otro lado, en materia de denuncias laborales desde el 2020 se ha activado una línea telefónica para asistencia a casos de violencia laboral, del Centro de Orientación y Atención Integral (COAI , del Ministerio de Desarrollo Social, la línea 147.

Más tarde, tenemos el “Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en la empresa privada” por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a fin de cumplir con los compromisos internacionales, entre otros, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer , la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención

de Belem Do Para, el Protocolo Facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, entre otros.

Además de lo anterior, hay otros convenios internacionales ratificados por Panamá el Convenio 100, sobre igualdad de remuneración (1951), entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, el Convenio 111 ratificado en 1966 el Convenio 111, sobre discriminación en el empleo y ocupación (1958), y en 2015 el Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)

Por otro lado, en materia de denuncias laborales desde el 2020 se ha activado una línea telefónica (147) para asistencia a casos de violencia laboral, del Centro de Orientación y Atención Integral (COAI , del Ministerio de Desarrollo Social.

En conclusión, la violencia laboral se manifiesta de diversas maneras, en la que principalmente la víctima suele ser la mujer, y en el ámbito laboral el acoso o Mobbing, afecta la cultura laboral, es una de las peores pesadillas para la víctima que lo está sufriendo, dado que es un tormento, que poco a poco le provoca graves daños físicos, psicológicos (ansiedad, apatía, falta de sueño, cambios de personalidad, depresión), y bajo rendimiento en su trabajo, mientras que el acosador denunciado puede ser desde amonestado a destituido de su trabajo y según el caso puede ser objeto de otras responsabilidades civiles y penales.

5. Violencia Política contra las mujeres en razón de género.

El artículo 4, 24 de la Ley 82 de 2013, define la Violencia política, como la. Discriminación en el acceso a las oportunidades para ocupar cargos o puestos públicos y a los recursos, así como a puestos de elección popular o posiciones relevantes dentro de los partidos políticos.

También se ha entendido por” violencia política contra las mujeres todas aquellas acciones u omisiones de personas, servidoras o servidores públicos que se dirigen a una mujer por ser mujer (debido a género), tienen un impacto diferenciado en ellas o les afectan desproporcionadamente, con el objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos político-electorales, incluyendo el ejercicio del cargo. La violencia política contra las mujeres puede incluir, entre otras, violencia física, psicológica, simbólica, sexual, patrimonial, económica o feminicida. (Puebla.gob.mx)

En Panamá, la Ley 184 de 2020 sobre violencia política en su artículo 1º manifiesta que” tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia política contra la mujer manifestada a través de cualquier acción, conducta u omisión realizada de forma directa o a través de tercero, que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres y que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, el uso y goce pleno o ejercicio

de sus derechos políticos. Estas conductas pueden incluir la violencia física, sexual, psicológica, ética, moral, económica o simbólica, así como la discriminación en cualquiera de sus formas a lo interno de los partidos políticos y la violencia estructural generada desde el propio Estado al producir normas y/ o establecer políticas discriminatorias, excluyentes y de subordinación en contra de la mujeres”.

La violencia política contra la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos puede darse en diversos ámbitos, familiar, laboral, público (art. 2) y se manifiestas de diversas formas de conformidad con el artículo 3º de la Ley 184 de 2020, que dice lo siguiente:

Son manifestaciones de violencia política contra la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos las siguientes acciones, conductas u omisiones, basadas en su género:

1. Causar la muerte de mujeres o a cualquiera otra persona que goce de derechos políticos por razón de su participación o actividad política.
2. Agredir física o verbalmente a una o varias mujeres o a cualquiera otra persona que goce de derechos políticos, con el objeto de menoscabar o anular sus derechos.
3. Realizar invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que influyan en las aspiraciones políticas de la mujer y/o en las condiciones o el ambiente donde la mujer desarrolla su actividad política y pública.
4. Amenazar o intimidar, en cualquier forma, a una o varias mujeres y/o a su núcleo familiar y que tengan por objeto anular o menoscabar sus derechos políticos, incluyendo la renuncia al cargo que ejerzan o al que se postulan.
5. Restringir o anular el derecho al voto libre, directo y secreto de las mujeres.
6. Difamar, calumniar, injuriar o realizar cualquier expresión que denigre a las mujeres o a cualquiera otra persona en ejercicio de sus derechos políticos o de sus funciones públicas, con base en estereotipos, con el objeto o el resultado de menoscabar su imagen pública y/o limitar o anular sus derechos políticos, con información personal y/o familiar que afecten su imagen y su vida privada.
7. Amenazar, agredir o incitar a la violencia política contra las defensoras de derechos humanos por razón de su género y de las organizaciones que defienden los derechos políticos de las mujeres.

8. Discriminar a la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos, por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, licencia por maternidad o de cualquier otra licencia justificada, de acuerdo con la normativa aplicable vigente.

9. Impedir que la competencia electoral interna o general se desarrolle en condiciones de igualdad.

10. Proporcionar datos falsos o información incompleta de la identidad o sexo de la candidata elegida en elecciones internas con el objeto de impedir el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.

11. Restringir los derechos políticos de las mujeres debido a la aplicación de tradiciones, costumbres o sistemas jurídicos internos violatorios de la normativa vigente de derechos humanos.

12. Obstaculizar o impedir el acceso a la justicia para proteger sus derechos políticos. 13. Imponer sanciones injustificadas y/o abusivas, impidiendo o restringiendo el ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad.

14. Limitar o negar arbitrariamente el uso de recursos con el objeto de impedir el ejercicio del cargo en condiciones de igualdad.

15. Evitar por cualquier medio que las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos asistan a cualquier actividad que implique toma de decisiones en igualdad de condiciones.

16. Impedir y/o restringir el uso de la palabra de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos.

17. Imponer por estereotipos de género la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo o posición o que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función política.

18. Discriminar, obstaculizar, dañar, violentar, humillar, abatir, apocar, deshonrar, ofender y abochornar a cualquier mujer o a cualquiera otra persona que esté en ejercicio de sus derechos políticos, por la participación de sus familiares en la vida política hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, que sea de doctrina, corriente, militancia e ideología política distinta al de la agraviada

En Panamá, tenemos la Ley de Igualdad de Oportunidades para las mujeres de 1999, que estableció la obligatoriedad de garantizar la participación del 30%, por lo menos, de mujeres en los distintos cargos de autoridad política y gubernamental (ministras, viceministras, directoras de instituciones autónomas y semiautónomas y demás). En el

período 2014 -2016 la designación de ministras mujeres fue de 14% y del 2015 – 2016 fue de 21% y para las entidades autónomas y semiautónomas de los mismos períodos fue de 33% y 28% respectivamente (MIDES, 2016, pág. 77).

La violencia política afecta³ a las mujeres atenta contra el derecho de igualdad y no discriminación, dado que la mujer siguiendo convenios internacionales está en pleno derecho de poder ejercer sus derechos en todos los ámbitos, inclusive en lo político, a ejercer plenamente sus derechos políticos, ejercer el derecho al voto, y el derecho a la participación en los asuntos públicos y tener acceso en igualdad en las funciones del país. (CADH)

A continuación presentamos un listado de ejemplos de violencia política contra las mujeres por cuestiones de género, según el Observatorio de Participación Política de Puebla, Méjico

Lo que sí es violencia política en contra de las mujeres por cuestiones de género:

- “Insinuaciones respecto de su vida personal y laboral basada en estereotipos y roles de género, por ejemplo: es una promiscua, prostituta.
- Una mujer, durante su encargo, denuncia hostigamiento por parte de sus superiores o colegas, quienes le exigen que renuncie a su puesto, argumentando que ese lugar le corresponde a alguien más capacitado: un hombre.
- Tras un proceso de selección para ocupar un cargo público, mujeres y hombres compiten en igualdad de condiciones; pero hay un elemento que consideran determinante para rechazar a la mujer y elegir al hombre: un embarazo.
- Una candidata a ocupar un cargo de elección popular es caricaturizada por su aspecto físico, sexualizándola y mostrando atributos estereotipados de género.
- Una mujer que ocupa un cargo de decisión es exhibida teniendo relaciones sexuales con un colaborador.
- Comentarios hechos por parte de compañeros (diputados, senadores, consejeros, magistrados, etc.) basados en el cuerpo de la mujer, mientras se encuentra en una reunión de trabajo.
- Compañeras de trabajo exponen vida familiar de una colega, con el objetivo de intimidarla y provocar reacciones que favorezcan sus intereses.
- Injerencias arbitrarias y abusivas en el desempeño de sus funciones.
- Amenazas a la integridad personal.

³ En un monitoreo realizado por Ipandetec en un proyecto “Seguras en línea” se buscó visibilizar la violencia política digital contra la mujer mediante un estudio de marzo a mayo de 2024, revisando las redes sociales detectando que se recibieron comentarios violentos hacia las candidatas.
segurasenlinea.ipandetec.org/blog/segur-s-en-línea-monitoreo-de-violencia-política-digital-

- Negación de información, que incluye no informar sobre la realización de las sesiones del Concejo Municipal, impidiéndoles participar en los procesos de toma de decisiones.
- Presión para que cedan espacios de representación del Concejo Municipal ante otras instancias.
- Desestimación, ridiculización y descalificación pública de las propuestas presentadas por las mujeres, especialmente cuando éstas están relacionadas con la promoción de los derechos de las mujeres.
- Negación de la participación de las mujeres en las sesiones del Concejo Municipal, obligándolas sólo a firmar actas, aun cuando no hubieran participado.
- Amenazas de separación por parte de su pareja.
- Amenazas económicas por parte de su pareja o familia.
- Obligar a las mujeres a hacer favores sexuales a cambio de una postulación.
- "Pornografía vengativa".
- Amenazas para votar por un determinado partido".

En Panamá, la regulación contra la violencia política de la mujer a partir de 2020 crea un marco de prevención, protección y responsabilidades por la afectación de los derechos de la mujer en nuestro país, y establece un compromiso por parte del Instituto de la Mujer, y el Consejo Nacional contra la Violencia de la Mujer, coordinar con otras entidades a fin de que se garantice los derechos de la mujer (art.4).

En materia de responsabilidades el artículo 19 establece sanciones a título de falta, salvo los numerales 1 al 7 del artículo 3, cuando se consideren conductas delictivas, les serán aplicables las sanciones establecidas en la legislación vigente.

5.Conclusiones

Luego del desarrollo de esta investigación coincidimos que la violencia contra la mujer es una forma de género, puede llevarse a cabo de diversas formas, según se desprende de la Ley 82 de 2013, y que en este sentido la normativa ha seguido los lineamientos internacionales y de derecho comparado.

A propósito de la Ley 82 de 2013, se ha dado un paso a la visibilidad de la violencia contra la mujer, y a una protección exclusiva a la mujer, en la que el agresor es particularmente del sexo masculino, como sucede en el caso de Femicidio que es una forma extrema de violencia contra la mujer

Sin embargo, hay otras formas de violencia que se ejercen contra la mujer por su condición de ser mujer, y que afectan y dejan huellas visibles o no a la mujer, como son la violencia sexual, laboral y salarial, y la violencia política, que impiden a la mujer su derecho a vivir libre de violencia..

Por el momento, tenemos sanciones para la violencia sexual, y siguiendo convenios internacionales, la Ley 4 de 1999 y otras disposiciones legales, se han tomado medidas para la violencia laboral y se ha avanzado hacia la visibilidad de la violencia política, se cuenta con un Observatorio contra la violencia de género, lo que significa un avance en el reconocimiento de los derechos de la mujer, en la que debe ser respetada tanto en el ámbito público como privado, pero faltan estadísticas que muestren la situación actual en otros tipos de violencia contra la mujer, como es en particular, la violencia laboral y política.

También, esta pendiente la inclusión del delito de acoso laboral o mobbing en situaciones que implique un “trato degradante”, a fin de que no quede impune, pues en la actualidad la violencia sexual en la esfera laboral solo se castiga en el delito de acoso sexual, y excluye otras formas de significativa importancia.⁴

En efecto, el acoso laboral como delito se ha convertido en una necesidad y aparece regulado en otros países, tratándose de situaciones de malos tratos hacia el trabajador de mucha gravedad como sucede en España, al igual que sucede con Colombia, que en Ley 1010 de 2006, en su artículo 2º una “conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”

Lo anterior es fundamental, porque se contemplan diversas modalidades, como: son el. *Maltrato laboral*. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. 2. *Persecución laboral*: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. 3. *Discriminación laboral*: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. 4. *Entorpecimiento laboral*: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o

⁴ Situación similar se planteó en España, que requería de un delito específico, según expresa, Altes Tarrega, en La represión penal en el acoso en el trabajo, Labos, 2 (1), pp. 43-67 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6046>

instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 5. *Inequidad laboral*: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador

Al concluir esta investigación podemos determinar que la mujer es digna de protección penal y que, para enfrentar este fenómeno social, se han incluido sanciones para la violencia sexual, y en otros supuestos de naturaleza administrativa, para contrarrestar esas

desigualdades sociales contra la mujer, y que hay que adoptar estrategias efectivas de prevención y protección contra la violencia de género o contra la mujer.

BIBLIOGRAFÍA

Altes Tárrega, J. (2021). La represión penal del acoso en el trabajo, *Labos*, 2(1), pp. 43-67 / doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6046>.

Arango Durling, V. (2018). El delito de Femicidio en Panamá. Derecho Penal Simbólico y complejidades, *Boletín de Informaciones Jurídicas No. 59*, pp.98-124, Universidad de Panamá.

Arango Durling,.(2018), “Violencia doméstica en la Ley 82 de 2013” en *Anuario de Derecho No.48*, pp.164-177, Universidad de Panamá.
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/anuarioderecho>.

Arango Durling,V.(2022). Violación y castración química en la Reforma penal. *Boletín de Ciencias Penales No. 18*.pp46-65- [facderecho.up.ac.pa/sites/facderecho/files/2022-07/6.%202022%](http://facderecho.up.ac.pa/sites/facderecho/files/2022-07/6.%202022%20.pdf)

Boletín Informativo de delitos sexuales de Panamá, No. 5 Año 2023 (2024). Ministerio de Seguridad Pública. <https://siec.minseg.gob.pa/wp-content/uploads/2024/05/BOLETIN-MAYO-2024-DELITOS-SEXUALES.pdf>

Cruz Arroyo, V. y Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México, *Pap. Poblac.* Vol. 25, No. 102, Pap. poblac vol.25 no.102 pp51-79.

Laurenzo Copello, P. (2005) La violencia de género en la Ley Integral: valoración político-criminal, *Revista electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, No.7, 54, pp.1-23
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1215796>

Maqueda Abreu, M. (2006). La violencia de género, Entre el concepto y la realidad social, RECP, 08 02. pp1-22.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1433708>

Ministerio de trabajo, (2019). Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial <https://www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2020/Recursos/Recursos/Protocolo%20Genero>

MITRADEL, (2019) Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial <https://www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2020/Recursos/Recursos/Protocolo%20Genero.pdf>

Observatorio de participación política de las mujeres de Puebla.mx, Que es la violencia política contra la mujeres por razón de género, <https://participacionmujer.puebla.gob.mx/que-es-la-violencia-politica>

ONU. Comprender y abordar la violencia contra las mujeres (2013) https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciasexual.pdf CEPAL, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>.

Poggi,F.. (2019). Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho, *Cuadernos de Filosofía del Derecho* 42, pp.285-327. <https://doxa.ua.es/article/view/2019-n42-sobre-el-concepto-de-violencia-de-genero-y-su-relevanci>

Ramírez Valles, (2021) *La violencia política de género. Ciencia jurídica Guanajato*, Vol. 10, (20),pp.1-18<http://www.cienciajuridica.ugto.mx/index.php/CJ/article/view/393/510>

Sánchez, C. (2023). La violencia sexual digital causa traumas y puede acabar en suicidio. *El siglo*. <http://elsiglo.com.pa/panama/violencia-sexual-digital-causa-traumas-puede-acabar-suicidio/24219743>

Sánchez,, R. (2011). Flujograma de orientación del INAMU en materia de violencia de género y en particular de violencia doméstica orientaciones del INAMU. <https://inamu.gob.pa/wp-content/uploads/2021/10/reglas-de-procedimientos-en-temas-de-violencia-de-genero-y-violencia-domestica.pdf>

Silva, A. (2013). Violencia doméstica institucional y laboral basada en género: en género: tres amenazas al derecho "humano" a la salud de las mujeres. Sus nefastas consecuencias en la Salud de las víctimas. *Musas*, 14, (14), <http://dx.doi.org/10.1344/>

Sticco, G. y Villanueva, C. (2022). La violencia laboral en panamá en el marco del convenio 190 de la OIT el desafío de incorporar la problemática en la agenda pública líderes de investigación: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19755.pdf>.

Toro Merlo, J. (2013). Violencia Sexual. *Rev Obstet Ginecol Venez* ,73 (4), Caracas http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0048-77322013000400001

Yugueros García, A. (2014). La violencia contra las mujeres: concepto y sus causas, *Baratra, Revista Castellano Manchega de Ciencias Sociales* 18, pp. 147-159. <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322132553010.pdf>

VIRGINIA ARANGO DURLING

Nació en la ciudad de Panamá. Es Licenciada en Derecho por la Universidad de Panamá, 1980.

Doctora en Derecho, *Apto Cum Laude*, Especialización en Derecho Penal, Universidad Complutense de Madrid, España, 1989. Tiene experiencia en investigación y es autora de numerosas publicaciones, entre las que cuentan más de cincuenta obras en materia de Derecho Penal y Derechos Humanos, e investigaciones publicadas en revistas nacionales y extranjeras, y otros en medios de comunicación social. Entre sus publicaciones se puede mencionar Derecho Penal (Parte General), Introducción a los Derechos Humanos, Manual de Derechos Humanos, Las consecuencias jurídicas del delito, el Iter Criminis, entre otros.

Ha ocupado los cargos de *Investigadora* en el Centro de Investigación Jurídica de la Universidad de Panamá (1983-1993), Decana Encargada. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (1997) Universidad de Panamá, Profesora de Derechos Humanos en Universidad de Panamá, y ULACIT. Actualmente es Catedrática de Derecho Penal y ocupa el cargo de Directora del Departamento de Ciencias Penales y Criminológicas, de la Universidad de Panamá.

Artículo recibido: 18 de marzo de 2025 Aprobado: 15 de mayo de 2025.