



**DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE
CONTRATACIÓN LABORAL**

ANDREA YEPES RESTREPO

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2021**



**DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE
CONTRATACIÓN LABORAL**

ANDREA YEPES RESTREPO

**Director de trabajo de grado:
EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
Abogado, Magister en Derecho Procesal**

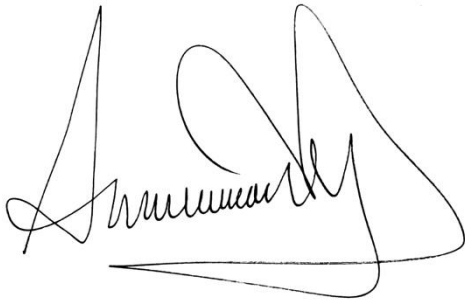
**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2021**

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea Yepes Restrepo'. The signature is stylized with large loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Andrea Yepes Restrepo

SUMARIO

Introducción

1. normatividad sobre el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad
2. problema social de discriminación laboral por razones de género
3. soluciones frente al problema de la discriminación laboral por razones de género: estudio de caso

Conclusiones

Referencias

DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN LABORAL

Resumen

La discriminación por razones de género ha sido un problema tradicional producto de la cultura, pese a haber sido combatido a lo largo de los años por grupos generalmente excluidos como lo son los feministas, lo que representa una desventaja en los diferentes escenarios del desarrollo personal del individuo. El objeto de este trabajo es determinar los motivos que llevan a preferir los aportes del sexo masculino antes que los aportes del sexo femenino o de grupos generalmente discriminados en el marco del escenario laboral, este estudio se realiza con el propósito de generar conciencia sobre esta problemática social que produce un desequilibrio generalizado sin razones de peso que lo justifique.

La investigación cualitativa se desarrolla con base en las fuentes documentales del derecho, como el derecho internacional, la Constitución Política de Colombia y la jurisprudencia, además del estudio de caso de una situación fáctica que permite afirmar que las preferencias por razones de género en el escenario laboral están íntimamente relacionadas con la discriminación y no a motivos de capacidad y competencia de los sujetos.

Palabras clave: desigualdad, discriminación, trabajo, género, mujer.

Introducción

El siguiente trabajo parte de la premisa que los grupos generalmente discriminados especialmente las mujeres, no cuentan con las mismas posibilidades que los hombres en el escenario laboral colombiano, pese a tener igualdad de capacidades, lo que desencadena el histórico problema de discriminación de género, dejando consigo desamparado el papel de la mujer y sobre valorado el rol del hombre en el trabajo, obedeciendo esto a razones de género y no de capacidad.

Asimismo, se parte de la premisa que la causa principal de la situación tratada en el presente trabajo se debe al constante sometimiento cultural de la mujer y grupos marginales en los diferentes escenarios de la vida, sin embargo, actualmente podríamos afirmar la existencia de un avance respecto a la problemática general, debido a los movimientos feministas que han tenido una fuerte acogida por las nuevas generaciones. No obstante, actualmente continuamos con contextos de discriminación por razones de género como lo son los procesos de selección al interior de las empresas colombianas, vulnerando de esta forma derechos fundamentales.

Este artículo pretende estudiar el tratamiento que se le ha dado a el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad, a través de un recorrido normativo, para analizar si los mandatos constitucionales se logran materializar en el escenario laboral o por el contrario obedecen a meros preceptos normativos limitados a las formalidades, como el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia que al tenor de la letra dice que:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
(Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 13)

Adicionalmente, en este artículo se analiza la discriminación por razones de género en los procesos de contratación laboral como una problemática social, al demostrar que la afectación a el derecho al trabajo y el derecho la igualdad de los grupos generalmente discriminados especialmente la mujer, ocasionan la vulneración de diversos derechos fundamentales reconocidos a todas las personas en el marco de un estado social de derecho, de modo que el derecho al trabajo adquiere relevancia al ser reconocido como un medio para la efectividad y el alcance de los demás derechos como la dignidad humana, el mínimo vital, la vivienda digna, entre otros.

También se pretende estudiar el rol que cumplen las normas jurídicas en dicha problemática, pues es la ley misma la que en ocasiones provoca el efecto

negativo de discriminación, ya que en Colombia existe normas que buscan posicionar a la mujer trabajadora en un sitio de mayores beneficios en comparación con el hombre trabajador, con el propósito de equilibrar la desigualdad a la que esta ha sido sometida, sin embargo, dicha discriminación positiva repercute en una preferencia hacia el empleado hombre, por lo que el empleador no tendrá que sopesar el conjunto de cargas impuestas por la ley en razón de contratar la mujer trabajadora.

Además se realiza un estudio de caso al interior de una empresa colombiana, cuyo nombre es de reserva debido a la protección de datos personales, con el propósito de comprender cual es el alcance material del derecho a la igualdad y el derecho al trabajo en el escenario laboral colombiano.

Finalmente, con este proyecto se pretende concientizar a la sociedad respecto al tema objeto de investigación generando al mismo tiempo soluciones que lleven a materializar el derecho a la igualdad en el trabajo para todos los sujetos que componen el Estado social de derecho.

1. Normatividad sobre el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad

Para el desarrollo y análisis de este primer capítulo, es necesario precisar que se hará un recorrido jurídico sobre el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad respectivamente, partiendo del derecho internacional, para luego realizar un acercamiento al derecho interno colombiano a partir de la Constitución Política y el tratamiento jurisprudencial que se ha dado por parte de la Corte Constitucional.

En primer lugar, el derecho al trabajo se entiende como “un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos, al mismo tiempo que constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005, p.2) también, es importante tener presente que el derecho al trabajo es un privilegio con el que cuentan todas las personas por el mero hecho de ser personas, el cual se divide en dos fases, una fase individual que hace referencia al derecho que tiene el sujeto individualmente considerado para acceder al mundo laboral y desarrollarse en

condiciones justas y otra fase colectiva que indica la posibilidad que tiene cada sujeto de asociarse a sindicatos y negociar colectivamente.

A continuación se desarrolla la normativa sobre el derecho al trabajo a nivel internacional, esta regulación se origina con el Tratado de Versalles de 1919, el cual buscaba proporcionar la paz internacional luego de superar la primera guerra mundial, ahora bien, respecto al derecho que nos atañe, allí se estableció un capítulo sobre la organización internacional del trabajo, en el cual declaro el trabajo como derecho que proporciona tanto a hombres como a mujeres las garantías mínimas que permiten la justicia social para todos los sujetos de un marco de un Estado de bienestar.

Luego el derecho al trabajo adquirió mayor fuerza cuando fue catalogado como derecho humano en la Declaración Universal de Derechos Humanos, estableciendo que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Asamblea General de la ONU, 1948, Artículo 2). Asimismo, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969 reconoce el trabajo como un derecho y prohíbe cualquier circunstancia que transgreda la posibilidad que tiene la persona de escoger o aceptar libremente un trabajo.

Por su parte, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en aras de reconocer la dignidad como principio inherente a todas las personas distingue el derecho a trabajar, estableciendo que los Estados parte reconocen en toda persona el derecho al trabajo como “la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”(Asamblea General de la ONU, 1966, Artículo 6); asimismo el PIDESC consagra no solo el derecho, sino también la carga que tiene el Estado de velar por la satisfacción del mismo, proporcionando condiciones que garanticen a las personas oportunidades de crecimiento. Igualmente, el derecho al trabajo ha sido consagrado a nivel interamericano en el Pacto de San José de Costa Rica, el cual fue ratificado por Colombia en 1973, donde se exalta la obligación del ente soberano de tomar medidas necesarias

para que el derecho al trabajo se materialice bajo condiciones dignas, justas y equitativas para todos los sujetos que conforman la sociedad.

Siguiendo la misma línea, es trascendental resaltar el papel fundamental que ha desempeñado la OIT en el desarrollo y defensa del derecho al trabajo, ya que es el organismo internacional encargado de promover la justicia social y reconocimiento de las normas fundamentales en el escenario laboral de todos los Estados miembros, por tanto, se hará mención de manera breve a los convenios internacionales más relevantes ratificados al día de hoy por el Estado colombiano sobre el derecho al trabajo, así entonces, el Convenio 29 de 1930 se ocupó de agotar lo relativo al trabajo forzoso, luego el Convenio 87 de 1948 avaló el principio de libertad sindical y la protección del derecho de sindicación del que trata la esfera colectiva del derecho al trabajo, posteriormente la OIT reguló lo relativo a la edad mínima, la igualdad de remuneración y discriminación a través de los Convenios 138,100 y 111 respectivamente.

Los convenios Internacionales de la OIT señalados anteriormente adquieren un grado superior de importancia jurídica en la medida en que no solo consagran derechos humanos fundamentales en el ámbito laboral, sino que además integran el bloque de constitucionalidad, por tanto, estos convenios son normas jurídicas obligatorias para los Estados miembros que los ratifican, por lo que la Corte Constitucional establece que:

No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución. Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo (Corte Constitucional, Sentencia C-401, 2005).

Por otro lado, el derecho al trabajo se encuentra consagrado en la Constitución Política de Colombia en diversos artículos, pues el legislador de 1991 reconoció el trabajo no solo como un derecho fundamental, sino también como un principio que debe materializarse en beneficio de todas las personas sin distinción alguna.

Así entonces, es en el preámbulo de la Carta Política donde se hace la primera mención del derecho al trabajo, lo que indica según la ubicación la relevancia del trabajo como uno de los principios que orientan y un fin cuya realización persigue el Estado colombiano; además en el artículo 1 se declara expresamente que es el trabajo uno de los principios fundamentales del Estado social de derecho al lado de otros principios fundamentales como lo son la dignidad humana y la prevalencia del interés general.

Asimismo, el artículo 25 de la Constitución Política establece el trabajo como un derecho, pero también como un deber social, entendido como un medio que posibilita la realización personal del individuo y a su vez una fuente de desarrollo social generador de crecimiento. Por su parte, el artículo 53 es de vital importancia en relación al derecho al trabajo porque señaló los principios mínimos fundamentales que permean todo el escenario laboral, así:

La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 53)

Otras disposiciones significativas sobre el derecho al trabajo de origen constitucional son los artículos 39, 54 y 56 que versan sobre el derecho de asociación, de negociación colectiva, de huelga y la obligación del Estado de capacitar los trabajadores con el fin de materializar el derecho al trabajo. En síntesis, existe en Colombia gran variedad de normativa constitucional

encaminada a proteger el trabajo como derecho y principio fundamental de la sociedad misma, ya será el segundo capítulo del presente trabajo de investigación el que desarrolle el alcance fáctico de los mandatos de la Constitución Política de Colombia.

Por su parte, la Corte Constitucional ha sostenido que:

El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírselo los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía (Corte Constitucional, Setencia C-107, 2002)

Además, esta providencia establece que el trabajo debe ejercerse bajo condiciones dignas y justas evitando humillaciones o degradaciones a la persona trabajadora. De igual forma, el mismo tribunal en la sentencia C-593 de 2014 explicó el derecho al trabajo a partir de la teoría de triple dimensión, consistente en tres conceptos diferentes i) el derecho al trabajo como una directriz del constituyente de 1991 encaminada a orientar políticas públicas en aras de garantizar el trabajo bajo condiciones justas y dignas, ii) el derecho al trabajo como principio fundamental del Estado social de derecho y iii) el trabajo como un deber social de contenido progresivo.

Agotado lo anterior, se continúa con el derecho a la igualdad y no discriminación, por lo que es importante advertir el concepto de igualdad como “el derecho que implica que todas las personas deben ser tratadas de forma igual por parte del Estado, en consecuencia, todo trato diferente está prohibido. Este trato desigual de los iguales se conoce como discriminación” (Guerrero, 2005), precisando además que para poder hablar de igualdad desde una dimensión lógica debe configurarse los siguientes tres elementos básicos i) pluralidad de sujetos, ii) relación entre los sujetos y iii) una comparación entre los mismos, dicho de otro modo, se requiere un fenómeno de pares en comparación.

El derecho a la igualdad se desarrolló internacionalmente como una reacción posterior a la segunda guerra mundial, debido al lamentable genocidio sufrido por la población judía por razones de discriminación, así pues, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos la encargada de establecer que:

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía. (Organización de las Naciones Unidas, 1948, Artículo 2)

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 reconoce la igualdad en el enunciado 26, aludiendo al derecho que tienen todas las personas a ser tratadas como iguales ante la ley, apartando de esto cualquier forma de discriminación debido a las condiciones que rodean el sujeto como sus las preferencias religiosas, sexo, edad, raza, color, entre otros; sin embargo, se discute todavía en la academia cual es el significado real de esta disposición, ya que para muchos este pacto no busca un tratamiento idéntico de todas las personas, sino todo lo contrario siempre y cuando exista una justificación razonable de distinción.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos contempla el derecho a la igualdad así “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.” (Organización de los Estados Americanos, 1969, Artículo 24), la anterior convención fue ratificada por Colombia en 1973, lo que significa que hace parte del bloque de constitucionalidad como una fuente jurídica del derecho constitucional colombiano.

En cuanto al tratamiento constitucional del derecho a la igualdad, es menester afirmar la intención del constituyente de 1991 en establecer este derecho como uno de los pilares fundamentales del Estado social, donde no solamente se limite a la igualdad formal o jurídica, sino también a la materialización de la misma, sin importar que el alcance de la igualdad genere tratos diferenciadores entre los sujetos, bajo la condición de que esas distinciones cuenten con razones de peso que las justifiquen, en otras palabras, no se permite el trato desigual entre iguales porque causa discriminación, pero si se permite un trato desigual entre desiguales como diferenciación.

El derecho a la igualdad es también mencionado como parte integral del preámbulo de la Constitución Política, lo que significa que es uno de los principios y fines que persigue el Estado, de igual manera, el constituyente hizo mención del derecho a la igualdad en el artículo 5, reconociendo los derechos inalienables de todas las personas sin distinción alguna.

Ahora bien, es importante precisar que el principal fundamento constitucional del derecho a la igualdad se encuentra en la Carta, así:

todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 13)

además, el artículo 43 establece la igualdad que existe entre los hombres y mujeres respecto a sus derechos y oportunidades, por tanto, este último precepto normativo es de suma importancia en el marco del trabajo de investigación que nos atañe.

Finalmente, en cuanto al tratamiento que le ha dado la Corte Constitucional al derecho a la igualdad, es imprescindible mencionar el desarrollo de este derecho a través de la jurisprudencia, ya que la corte se ha encargado de perseguir la garantía del derecho a la igualdad desde un enfoque material y no meramente formal, lo que significa que el Estado supero la denominada igualdad matemática, debido al reconocimiento de la variación de las condiciones que rodean a los sujetos, por tanto, no todas las personas deben recibir el mismo trato frente a la ley, pues ahora la norma permite tratamiento diferente siempre y cuando existan razones que lo justifique, por tanto, le corresponde al Estado la materialización del derecho a la igualdad a través de acciones positivas, tal como lo estableció el magistrado ponente Carlos Gaviria Díaz en una de sus sentencias así:

En efecto, uno de los pilares fundamentales del Estado Social de Derecho es el de la superación de la igualdad formal ante la ley, conocida también como igualitarismo o igualdad matemática, para dar paso a la igualdad material, es decir, aquella adaptada y que permite tratos jurídicos diferenciados, con el fin de "remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho. La igualdad sustancial revela, entonces, un carácter remedial, compensador, emancipatorio, corrector y defensivo de personas y de grupos ubicados en condiciones de inferioridad, mediante el impulso de acciones positivas de los poderes públicos." (Corte Constitucional, Sentencia C-410, 1994)

De modo que, la Corte Constitucional se ha encargado de tutelar y desarrollar el derecho a la igualdad de manera progresiva, cumpliendo con la voluntad del constituyente de 1991, a través de decisiones como la sentencia 836 de 2001, sentencia 428 de 2002, sentencia SU-219 de 2003, sentencia 495 de 2010, sentencia C029 de 2020, entre otras.

2. Problema social de discriminación laboral por razones de género

Este capítulo está orientado a analizar la problemática social de discriminación laboral por razones de género a partir de los siguientes tres aspectos, el acceso

al trabajo, la brecha salarial y la estigmatización social respecto a determinados cargos de trabajo.

La igualdad de género no quiere decir que los hombres y las mujeres sean iguales, pues como se sabe desde la biología misma son seres diferentes, por lo contrario lo que persigue la igualdad de género es emancipar a la mujer de la represión histórica del hombre, y de esta forma poder observar ambos géneros como iguales en el marco de derechos, así entonces según la investigación dirigida por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Ciudad de México se determina que la conquista por la equivalencia entre los dos sexos tiene que ver con prácticas de humanización, donde en un primer momento se reconoce a la mujer para de esta forma ser observada, valorada y tratada como un ser humano (Chaparro, 2019)

Se debe dejar claro que no se busca la superioridad de la mujer sobre el hombre, sino por el contrario se enfoca en dejar de restar importancia a la mujer en escenarios que pueden llegar a ser útiles, ya que tradicionalmente las mujeres han sido parte de los grupos marginados, por tanto, a lo largo de la historia se les ha privado de contar con el estatus de ser humano y en consecuencia han recibido un trato de inferiores según Chaparro (2015), tal concepción ha logrado permear todas las esferas del desarrollo humano, en particular la esfera laboral.

Ahora bien, para entender la discriminación en la esfera laboral por razones de género se debe remontar a la época antigua. Anteriormente la mayoría de los cargos de trabajo exigían un esfuerzo físico considerable para su ejecución, por ejemplo la labor de los vasallos de trabajar la tierra del hombre feudal, entre muchos otros, por tanto fueron los hombres los que de manera mayoritaria ocuparon el escenario laboral a diferencia de la mujer, ya que biológicamente el hombre produce entre 20 y 40 veces más la hormona testosterona, la cual se encarga de desarrollar la masa muscular o la fuerza de cada individuo, por tanto, el hombre logró sobresalir por su gran capacidad de fuerza de trabajo y con secuencialmente se consideró como el proveedor de los recursos económicos del hogar.

Por su parte, el género femenino se vio en una situación de desventaja frente al masculino en cuanto a la capacidad física requerida por los cargos de la época, y en consecuencia fue desplazada del escenario laboral y encasillada a labores propias del cuidado del hogar, es entonces de esta forma como la mujer tradicionalmente ha sido relacionada con características ligadas a la sumisión y debilidad, “A la mujer le ha tocado esperar al hombre que la mantendrá y con quién dejará de ser virgen. Le ha correspondido quedarse con los hijos y cuidar la casa. Le toca ser buena esposa, hija y madre, porque eso se ha inculcado y eso se ha dicho que debemos ser.” (Molina, 2013, p.14)

Sin embargo, hoy se puede afirmar que ha existido una evolución cultural en relación con la problemática social, pues desde hace unas décadas la mujer ha sido incorporada a la vida laboral, tanto que el sector financiero según Ortega (2006) “Desde hace algunos años ha venido analizando que las mujeres son más responsables en el cumplimiento de las tareas que se le asignan y siguen con mayor facilidad órdenes, al contrario de los hombres, a los cuales considera dispersos y desordenados.” No obstante, dichas preferencias no deben ser absolutas porque terminarían siendo discriminatorias para el hombre.

Ahora bien, una de las situaciones que generan el problema social de discriminación laboral por razones de género está íntimamente relacionada con el acceso al trabajo, esto debido a que en muchas ocasiones no se logra materializar el derecho al trabajo en el plano fáctico porque generalmente para el empleador reporta más beneficios contratar un hombre que a una mujer, pese a que la Constitución Política establezca desde su preámbulo el derecho al trabajo como uno de los principios fundamentales que persiguen el Estado Social de Derecho.

En miras de demostrar que los dos géneros no cuentan con las mismas posibilidades para acceder a un trabajo se postula el siguiente ejemplo: supóngase que se presentan a un proceso de selección un hombre y una mujer

para un mismo cargo en una determinada compañía y ambos cuentan con igualdad de capacidades y niveles académicos, por tanto, se cree en principio que dicho cargo es para quien a través de las competencias del ser, del saber y del hacer genere un mayor aporte a la compañía, sin embargo, desafortunadamente es el hombre quien de manera general es seleccionado para la ejecución del trabajo y no la mujer, porque es más satisfactorio para el empleador no sopesar las cargas jurídicas establecidas por la ley en caso de contratar personal femenino, de ahí que se considere que en muchas ocasiones es la ley la encargada de dejar a la mujer trabajadora en una posición de desventaja frente a sus demás competidores por la cantidad de prerrogativas establecidas a su favor, a través de la discriminación positiva, por ejemplo, la ley laboral colombiana establece que la edad para alcanzar la pensión de vejez en el Régimen de Prima Media es 57 años para la mujer y 62 años para el hombre, lo que en principio debería ser mejor para la mujer porque logran conseguir su pensión en un menor tiempo, no obstante, esta prerrogativa termina siendo perjudicial para esta, pues el empleador preferirá el personal masculino porque cuentan con mayor fuerza de trabajo en el tiempo que la mujer. Asimismo, la lucha por defender los derechos de las madres trabajadoras han desencadenado una variedad de privilegios de manera progresiva como el fuero de maternidad, la extensión de licencia de maternidad, los descansos en jornada laboral para las madres lactantes, privilegios que en últimas resultan siendo una carga para el empleador y en consecuencia la preferencia por un trabajador hombre.

También, otra de las situaciones que desafortunadamente suman al problema de discriminación laboral por razones de género obedece a la brecha salarial que existe entre los dos sexos, pues generalmente un hombre suele ser mejor remunerado a comparación al salario de una mujer, pese a que los dos desempeñen las mismas funciones, así lo demuestra el informe de la brecha salarial de género en Colombia (DANE, 2020, p.11), según el cual existe una diferencia de salarios del 12,9% según el sexo, es decir, por cada 100 pesos ganados por un hombre por concepto de ingreso laboral, una mujer gana 81,1. Lo anterior cuestiona los rezagos que aún quedan de una sociedad machista, en

miras a promover la materialización efectiva del derecho a la igualdad en el marco laboral y que postulados como “a trabajo igual salario igual” efectivamente se materialicen.

Por último, se hace referencia a la estigmatización social que reciben algunos cargos en relación con el sexo que deben ejecutarlos, lo cual contribuye a la discriminación laboral, ya que se considera que existen ciertas labores que solo pueden ser realizadas por un determinado sexo porque de lo contrario pone en riesgo el statu quo pretendido por la sociedad, es por esto, que generalmente los cargos como la enfermería, los trabajos domésticos y recepción o secretariado, han sido tradicionalmente asociados a la mujer por la relación entre esta y los cuidados del hogar, como si la naturaleza del hombre no permitiera la ocupación de dichos trabajos por caprichos de una sociedad machista. Asimismo, ocurre cuando los cargos que generalmente han sido desempeñados por hombres son ejecutados por mujeres como la construcción o el manejo de medios de transporte, es la sociedad la que juzga a la mujer trabajadora al ver que existe un riesgo de pérdida de feminidad o del concepto social de mujer que se tiene al considerarse trabajos masculinos, como si un trabajo determinado fuera objeto de sexo, de ahí que The New York Time establece lo siguiente “A las mujeres que tienen empleos “de hombres” les dicen “putas o lesbianas”, cada una maltratada a su propia manera. Aunque las estadísticas son inconsistentes, algunos estudios han concluido que el acoso sexual es más regular e intenso en ocupaciones tradicionalmente masculinas.” (Chira, 2018).

3. Soluciones frente al problema de la discriminación laboral por razones de género: estudio de caso

En el presente capítulo se desarrolla un estudio de caso enfocado a evidenciar la discriminación por razones de género en el escenario laboral, para demostrar la imposibilidad en el plano fáctico para alcanzar los postulados normativos de igualdad, luego, a partir de un conjunto de reflexiones finales abordar nuevamente la problemática social para destacar los aspectos relevantes

expuesto a lo largo de la investigación, seguido de las posibles soluciones y en un ultimo momento se expone las conclusiones del artículo de investigación.

3.1. Discriminación laboral: Un estudio de caso:

Para estudiar el tema de discriminación de género de una manera mas profunda se ha optado por realizar un estudio de caso a partir de los datos reales al interior de una firma de ingeniería de origen antioqueño dedicada a la fabricación de subestaciones eléctricas, cuyo nombre será de reserva en razón a la protección de datos personales que se debe.

Pues bien, la compañía de ingeniería cuenta hoy con 52 colaboradores vinculados con contrato de trabajo, en sus diferentes modalidades unos a término fijo, otros a término indefinido y unos últimos por obra o labor. La empresa se divide principalmente en dos áreas, un área administrativa y otra operativa, las cuales a su vez obedecen a diferentes especialidades, por ejemplo, el área administrativa se divide en gestión humana, financiera, ventas y diseño, mientras que la parte operativa se divide en ensamble, corte, cableado, doblaje y punzonado.

Es importante mencionar que por lo menos el 75% del personal vinculado a la compañía es masculino, lo que quiere decir que existen solo 13 mujeres y 39 hombres vinculados mediante contratos de trabajo, lo cual es una cifra sumamente alarmante en los términos que la igualdad constitucional pretende.¹ Por tanto, en aras de desarrollar el presente artículo se le preguntó a la directora de gestión humana las razones que llevaban a la situación del desequilibrio en cuanto al acceso al trabajo entre ambos géneros, quien adujo que la situación se debe principalmente a las funciones que desempeñan los colaboradores al interior de la compañía, puesto que la gran mayoría de empleados hacen parte del área meramente operativa, por tanto, las funciones allí desempeñadas como el ensamble, cableado, doblaje, punzonado y corte de lámina han sido tradicionalmente realizadas por personal masculino y no solo obedeciendo esto

1. Las cifras aquí expuestas fueron obtenidas en el trabajo de campo desarrollado con ocasión de la investigación de la cual da cuenta este artículo, en la cual se revisó los datos del personal vinculado durante el año 2020

a su creencia sino también a la falta de postulación del personal femenino a la hora de presentarse una vacante para los cargos, entonces la situación de desigualdad no solo esta vinculada a la estigmatización social que se tiene para ciertos cargos sino también a la falta de interés de la mujer en los mismos.

3.2. Reflexiones finales sobre la discriminación laboral

Una vez evidenciada la discriminación por razones de género en el escenario laboral a partir del estudio de caso al interior de la compañía anteriormente mencionada, se pretende presentar una serie de reflexiones finales sobre la problemática, para luego aludir a las posibles soluciones de esta desde una perspectiva personal.

Ahora bien, es menester traer de presente la necesidad de cambio del papel de la mujer en la sociedad y esa variación debe partir especialmente de la visión de género que se tiene en la cultura actual, pues el género debe entenderse a través de una visión sumamente amplia que abarque gran cantidad de conceptos relacionados entre sí, y no solo definirse por un solo elemento, sino que también debe construirse a través de la influencia de las múltiples dimensiones del individuo que a su vez guardan una estrecha relación, por ejemplo la dimensión cultural, histórica, social, política, jurídica, laboral, económica; por tanto, se debe analizar el concepto de género a partir de la relación de elementos, pues este no puede ser determinado como concepto estático en el tiempo, pese a que el género cuente con la base objetiva del sexo del individuo, además este es un concepto que no puede limitarse y debe moldearse de acuerdo a las realidades dinámicas de la sociedad. (Rosales y Esquenzi, 2017, p.111)

Una vez se perciba el género a través de una concepción más allá del sexo, se podrá mirar al individuo desde una perspectiva de igualdad garantizando de esta forma no solo la materialización del derecho al trabajo, sino que a su vez la efectividad de otros derechos que de este dependen, tal como lo establece la Corte Constitucional:

El abuso que puede surgir de la condición de preeminencia derivado de la relación de subordinación que puede afectar la efectividad del derecho al trabajo en su núcleo esencial o en conexidad con otros derechos como el derecho a

escoger profesión y oficio, el libre desarrollo de la personalidad o el derecho a la igualdad porque una excesiva o irracional reglamentación violaría el contenido esencial del derecho al trabajo (Corte Constitucional, Sentencia T-611,2001)

Por otra parte, es importante concluir a partir de la relación del desarrollo normativo del capítulo I y el estudio de caso aquí desarrollado, que todavía existe un largo camino de lucha para materializar los derechos postulados en gran cantidad de normas, pese al avance cultural que pretendió la inmersión de la mujer en el trabajo, aún existen empleadores que prefieren vincular a un hombre antes que a una mujer para el desarrollo de una función específica, con falta de fundamento o argumentos de peso que justifiquen su inclinación personal, teniendo en cuenta que ambos sexos cuentan con igualdad de capacidades y habilidades para el escenario laboral y no debería ser el trabajo tratado como un privilegio de unos cuantos, sino un derecho de todos, además de ser un presupuesto fundamental para el desarrollo integral del individuo, pues “para las mujeres el trabajo no solo representa la generación de intercambios, sino que se convierte en un ejercicio de empoderamiento femenino” (Meza, 2018, p.13)

Asimismo, se puede concluir que las mujeres generalmente se ven desplazadas a desarrollar cargos medios dentro de las organizaciones donde estas logran acceder y perpetuadas en los mismos, esto en razón a que los cargos bajos que generalmente son operativos están tradicionalmente desempeñados por hombres en razón al esfuerzo y condiciones físicas que requieren los cargos, antes que al desenvolvimiento intelectual del individuo y como se expuso anteriormente biológicamente la mujer se encuentra en una desventaja física por cuestiones de testosterona frente al hombre, y en caso de desempeñar dichos cargos iría en contra del statu quo que se pretende por la puesta en riesgo de su feminidad esperada socialmente. Explicado lo anterior, es de suponer que la mujer tiene la posibilidad de acceder al mundo laboral de manera general para cargos medios administrativos compartiendo dicho escenario con hombres con igualdad de capacidades, sin embargo, se ha visto tradicionalmente que el hombre naturalmente continua ascendiendo en los puestos hasta llegar a los cargos directivos y superiores de las organizaciones, mientras que la mujer no

logra ascender y superarse así misma para su desarrollo profesional y laboral por la denominada teoría del techo de cristal.

La teoría del techo de cristal establece que el hombre y la mujer se ven enfrentados a diferentes condiciones en su desenvolvimiento laboral, ya que ambos están encaminados a superarse y ascender al interior de las empresas, sin embargo, la mujer encontrará mayores obstáculos para poder alcanzar la estructura superior jerárquica de las organizaciones, como si existiera una barrera transparente que muchas veces no es visible de discriminación, es como si existiera un techo de cristal (Ardanche y Celiberti, 2011, p.9). Además, se debe traer de presente que estas limitaciones obedecen a dos fenómenos diferentes, por un lado, se alude a una limitación horizontal de la mujer en el trabajo, consistente en que las mujeres solo pueden desempeñar ciertas ocupaciones relacionadas casi siempre con el cuidado y el servicio, como por ejemplo el secretariado y áreas financieras (Castillo, Novick, Tumini y Rojo 2007) y por otro lado, la segregación vertical íntimamente relacionada con la teoría del techo de cristal, que alude a los impedimentos que tienen las mujeres para ascender en la estructura jerárquica de una organización y alcanzar cargos de poder o dirección, desplazándolas en la mayoría de los casos a cargos inferiores o cargos medios, y en consecuencia menores ingresos y responsabilidades (Abasolo y Montero, 2004).

Esto se debe a que se tiene el imaginario social que las mujeres no cuentan con los elementos esenciales que deben ser proyectados por un empleador o un alto cargo, características relacionadas directamente con el carácter, la fuerza y la asertividad, mientras que el género femenino usualmente es visto como ser cálido, compasivo, emocional y débil, según García “los hombres inspiran 1) mayor credibilidad en la toma de decisiones, porque son mas racionales; 2) fomentan el cumplimiento y la responsabilidad por parte de los empleados; 3) promueven el orden dentro de las organizaciones” (2006), por tanto, es usual que entre mas alto se escale en la pirámide jerárquica de una organización, se contará con menos mujeres presentes.

3.3. Soluciones frente al problema de la discriminación laboral por razones de género:

Finalmente, se propone como posibles soluciones al problema social de discriminación de género en el escenario laboral dos alternativas, enfocadas principalmente en la en la categorización del problema y la educación como medio de solución.

En cuanto a la primera propuesta, se alude a la necesidad de categorizar el problema de desigualdad de género en el escenario laboral, como un problema real y conocido por todos, no como una situación que permanentemente la sociedad observa y simplemente se obvia e ignora por la razón histórica de “siempre ser así”, ahora bien, a esto se llega conceptualizando o nombrando la problemática y afirmando que existe en Colombia “violencia de género laboral”, entendiendo la violencia como toda aquella situación relacionada con la dimensión cultural, laboral, económica o política que afecta directa o indirectamente a la mujer trabajadora en su desarrollo. Una vez esta problemática se reconozca, va a generar conciencia en las personas sobre la situación de degradación actual que vive la mujer en el trabajo y en consecuencia se podrá solucionar, porque lo que no se nombra no existe, pues como diría la autora Adrienne: “Para nosotras, el proceso de nombrar y definir no es un juego intelectual sino una captación de nuestra experiencia y una llave para la acción” (Rich,1983)

Por último, en cuanto a la educación como un medio por el cual se puede llegar a solucionar el problema de discriminación laboral, se alude a la necesidad de un cambio radical en la mentalidad de las personas a partir del nombramiento del problema tal como se explicó anteriormente, y una vez este problema se reconozca comenzar a educar desde las familias y colegios a las nuevas generaciones libres de las expectativas de género de acuerdo al sexo del individuo, cambiando postulados tradicionales donde se educa al menor hombre y mujer de forma diferencial, sustituyendo patrones tradicionales culturalmente aceptados desde la infancia del individuo, a manera de ejemplo, se establece eliminar la etiqueta de juguetes según el sexo, pues tradicionalmente se asemeja

al hombre con juguetes que contribuyen al ingenio e imaginación y a la mujer a juguetes relacionados con el cuidado del hogar, asimismo, suprimir las expectativas en relación a los colores que supuestamente son propios del sexo como el rosa y el azul, para de esta forma ir desarmando desde los pequeños detalles las inmensas jaulas que suelen condicionar tanto consciente como inconsciente al individuo en sociedad. Por tanto, se propone terminar todo tipo de expectativa de género según el sexo en todas las esferas de la persona, comenzando por la educación que reciben los infantes en su hogar y en el colegio, para que esta sociedad no continúe formando mujeres que al llegar a una vida adulta, propiamente al escenario laboral se encuentren con situaciones de discriminación laboral por razón de género, aludiendo entonces a un cambio social radical a partir de la educación y conciencia de las personas alejado de estigmas sociales y religiosos tradicionales, en razón a que el desarrollo normativo no ha logrado mitigar el desequilibrio irracional entre la mujer y el hombre, por el contrario en muchos casos en aras de protegerla la ha desfavorecido, en palabras de la gran jurista Ruth Bader Ginsburg “El pedestal sobre el cual han sido colocadas las mujeres, tras ser inspeccionado de cerca, con frecuencia se ha demostrado ser jaula y no privilegio”

Conclusiones:

Se puede concluir que el derecho al trabajo ha sido tenido en cuenta a través del tiempo por la normatividad tanto nacional como internacional, ya que desde la legislación interna este derecho ha ganado posición constitucional y está ampliamente fundamentado, consagrado no solo como derecho, sino a su vez como principio constitucional y deber social de las personas. Adicionalmente, el derecho a ser tratados iguales tiene antecedentes históricos internacionales bastante fuertes como la carta de derechos humanos, los cuales fundamentan la legislación colombiana para darle prevalencia al derecho a la igualdad en múltiples espacios de desarrollo del individuo como en la esfera laboral, permitiendo así el libre desarrollo de todos los ciudadanos sin temor a ser tratados de una forma desigual en el trabajo.

Asimismo, se puede concluir a partir del capítulo dos, que pese a la amplia legislación encaminada a regular la igualdad laboral, aún es una problemática vigente que se continúa padeciendo por razones tradicionales de una cultura machista, donde existe la presencia de barreras invisibles que no permiten materializar la igualdad entre los dos géneros en el marco laboral, ya que este vicio ha logrado permear procesos como la selección de personal, contratación, remuneración y divisiones de cargas laborales al interior de las compañías colombianas. Además, se puede reflexionar a partir de este apartado que aunque se busque un equilibrio con relación a los derechos laborales tanto de hombre como mujeres, se ha conseguido un efecto desafortunadamente contrario, pues en el afán de protección legislativa generando prerrogativas a favor de la mujer trabajadora, han arrojado a esta a una posición de desventaja laboral en relación con el hombre, por todas las leyes que las cobijan, y consecuencia resultan ser una carga pesada para sus empleadores.

Ahora bien, a partir del capítulo final de este artículo de investigación se logra concluir que la problemática social se encuentra presente efectivamente en casos de la vida real, tal como lo demuestra el caso de estudio expuesto, siendo este un hecho más que replica la dinámica que se vive generalmente al interior de la mayoría de compañías por adolecer los mismos vicios patriarcales, teniendo en cuenta que el problema no solo radica en la forma como las empresas promueven la desigualdad de género, sino que también se debe a la falta de confianza y liderazgo de la mujer para exigir y demostrar que son iguales en términos de capacidad y habilidad en comparación con otro trabajador sin importar el sexo. Además, dicha problemática se percata como una enfermedad social, que ha sido obviada e ignorada generalmente por colectividad, debido a la falta de un proceso de concientización sobre las situaciones de discriminación de género que todavía persisten, y una vez categorizada la problemática se debe velar por la erradicación de la misma, con la contribución de todas las personas que conforman la sociedad, a través de la educación desde edades tempranas del individuo.

Finalmente, se puede afirmar que existe una cantidad de normas que buscan garantizar el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad, encaminados a evitar la desigualdad laboral por razones de género, sin embargo, los esfuerzos legislativos para mitigar situaciones de desigualdad en el marco laboral no han logrado solucionar el problema, pues actualmente la desigualdad laboral por género continúa siendo una dificultad que debe de sopesar la mujer al enfrentarse al mundo del trabajo, ya que el escenario laboral es una mera replica de la dinámica social y cultural del sistema general, incluyendo con esto, todos los vicios del sistema patriarcal que aún se padecen socialmente, por tanto, se pretendió por medio de este trabajo generar conciencia en los lectores para que a través de la educación de los niños y niñas se incrementen pequeños cambios por medio de la erradicación total de las expectativas de género que se tienen desde una edad temprana y se desenvuelven a lo largo de la vida del individuo incluyendo el marco laboral, para de esta forma evitar un futuro donde se repliquen situaciones donde el hombre sean preferidos antes que la mujer en el marco del trabajo por razones de discriminación de género y no por motivos relacionados con la capacidad y competencia.

Referencias.

- Abasolo, Olga y Montero, Justa. (2004) Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género. Igualdad de Género. Madrid: Fuhem Ecosocial. Recuperado de <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCiudadania.pdf>
- Ardanche, Melissa y Celiberti, Lilian (2011) entre el techo de cristal y el piso pegajoso: el trabajo como herramienta de inclusión social en el Uruguay de 2011. Cotidiano Mujeres (9)05-104. Recuperado de https://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos. París.

- Castillo Victoria, Novick Marta, Tumini Lucia y Rojo Sofia (2007). Gestion productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. 9° Congreso nacional del estudio del trabajo. Recuperado de https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p14_Novick.pdf
- Chaparro, Amneris (2019) ¿Y Qué es la igualdad de género? *Revista Debate Feminista*, Vol57. ISSN 0188-9478.
- Chira, Susan (2018) El problema de ser mujer en trabajos “masculinos”. *Revista The New York Time Virtual*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2018/02/17/espanol/opinion/opinion-acoso-sexual-trabajos-masculinos.html>
- Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2005). *Observación general No. 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)* obtenido el 3 de marzo de 2021 de <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/epcomm18s.html>
- Corte Constitucional. (1994). Bogotá D.C. Sentencia C-410 de 1994. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.
- Corte Constitucional. (2001) Bogotá D.C. Sentencia T-611 de 2001. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.
- Corte Constitucional. (2002). Bogotá D.C. Sentencia C-107 de 2020. Magistrada ponente: Clara Inés Vargas Hernández.
- Corte Constitucional. (2005) Bogotá D.C. Sentencia C-401 de 2005. Magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.
- García, Virginia (2006) La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. *Revista En la calle: revista sobre situaciones de riesgo social*. (10) 9-13. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaDesigualdadLaboralEntreHombresYMujeres-2690213.pdf>
- Guerrero, A. H. (2005). El Derecho a la Igualdad. *Pensamiento Constitucional*, 11(11), 307-337. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/7686>

- Meza Martinez, Carolod Amira (2018), discriminación laboral por razones de género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Revista equidad y desarrollo* (13) 11-98. Recuperado de <https://web-b-ebsohost-com.consultaremota.upb.edu.co:8443/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=23edc5e2-3f93-4f11-99e3-a0eb9d3c1d07%40sessionmgr103>
- Molina, Karen. (2013) Violencia y Discriminación Laboral. *Revista Mexicana de Comunicación* (14), 14-17. Recuperado de <https://web-b-ebsohost-com.consultaremota.upb.edu.co:8443/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=d8648471-3489-4ba4-b416-bd7f2d7e9190%40sessionmgr101>
- Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. San José de Costa Rica
- Ortega, Magna. (2006) Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero colombiano. El caso Bancolombia. *Revista de Antropología Iberoamericana* (544) 534-555. Recuperado de <https://web-b-ebsohost-com.consultaremota.upb.edu.co:8443/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=9d79937f-e276-4075-8343-6e7700379a21%40sessionmgr102>
- Rich, Adrienne (1983) Sobre Mentiras, Secretos y Silencios. Ciudad: New York. Icaria Editorial. Recuperado de <https://issuu.com/lesbrujas/docs/adriennerich-sobre-mentiras-secretos-y-silencios>
- Rosales Vazquez, Sussent y Esquenazi Borrego, Arelys (2017) Índice de la desigualdad de género en Cuba: un enfoque territorial. *Revista estudios de desarrollo social: Cuba y América Latina*. (111) 108-129. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322017000200011&lng=pt&nrm=iso