



**PENSAMIENTO JURISPRUDENCIAL ANTE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD,  
RESPECTO A LAS SEGREGACIONES OCUPACIONALES DETERMINADAS  
POR LA POLARIZACIÓN DE GÉNERO**

**PRESENTADO POR:**

**KELLY TATIANA GUERRERO BASANTE**

**YARITZA STEFANIA ERAZO PEREZ**

**UNIVERSIDAD ICESI**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**2020**



**PENSAMIENTO JURISPRUDENCIAL ANTE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD,  
RESPECTO A LAS SEGREGACIONES OCUPACIONALES DETERMINADAS  
POR LA POLARIZACIÓN DE GÉNERO**

**PRESENTADO POR:**

**KELLY TATIANA GUERRERO BASANTE**

**YARITZA STEFANIA ERAZO PEREZ**

**PRESENTADO A**

**DRA. LINA FERNANDA BUCHELY**

**DOCENTE ASESOR**

**UNIVERSIDAD ICESI**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**2020**

## RESUMEN

En el presente proyecto se pretende realizar un análisis respecto a un tema coyuntural como lo es las segregaciones ocupacionales determinadas por la polarización de género, enfatizando este estudio en la aplicación objetiva del principio de igualdad, para poder determinar qué tan eficaz es o no su aplicación respecto a diversos subtemas como la discriminación laboral, desigualdad salarial segregación ocupacional por áreas entre otros aspectos que transgreden a las mujeres y el logro de una sociedad justa y equitativa.

Para justificar y delimitar este análisis tomamos como base un análisis jurisprudencial que parte desde una sentencia de tutela, la que fue interpuesta por una trabajadora a quien se le vulneran sus derechos fundamentales y laborales, situación que permite realizar una observación más profunda respecto a los temas antes mencionados; concluimos realizando nuestro propio aporte al tema y estableciendo como reflexión la responsabilidad social que tienen las empresas y que tenemos todos como sociedad para generar igualdad de oportunidades sin discriminación alguna y que poco a poco estos preceptos, prejuizgamientos y paradigmas contra el género femenino vayan cambiando.

**PALABRAS CLAVES:** igualdad, acceso al trabajo, discriminación, genero, acción de tutela, mujer, OIT, vulneración, derechos, igualdad de condiciones, segregación, ocupacional, inequidad.

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>RESUMEN</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>1.GENERALIDADES</b>	<b>6</b>
<b>2.DESCRIPCIÓN DEL CASO</b>	<b>11</b>
<b>3.PROBLEMA</b>	<b>26</b>
<b>4.OBJETIVOS PEDAGÓGICOS:</b>	<b>28</b>
<b>5.JUSTIFICACIÓN</b>	<b>29</b>
<b>6.MARCO METODOLÓGICO:</b>	<b>31</b>
<b>7. MARCO DE REFERENCIA</b>	<b>32</b>
7.1. MARCO TEÓRICO	32
7.2 MARCO LEGAL	48
<b>8.ANÁLISIS DE RESULTADO</b>	<b>51</b>
<b>9.CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES</b>	<b>56</b>
<b>10.REFERENCIAS</b>	<b>58</b>

## INTRODUCCIÓN

El género es uno de los aspectos que generan todo tipo de discriminación, pero respecto a la situación laboral que en este análisis nos compete podemos afirmar con gran seguridad que no es nada fácil ser mujer en el mundo laboral colombiano, y esto no es a razón de que la población femenina sean menos productivas o estén menos educadas, aptas o capacitadas, sino que son las por prácticas discriminatorias, normas sociales y patrones de conducta que las conducen a oficios peor remunerados y a menos progresos en su trayectoria laboral.

Estudiar la segregación ocupacional determinada por razones de género es de gran relevancia, porque ésta afecta negativamente a cómo los hombres ven a las mujeres y cómo ellas se ven a sí mismas ya que refuerza los estereotipos de género, perjudica la eficiencia del mercado de trabajo e introduce prejuicios en él, afecta la educación y formación laboral de las futuras generaciones, porque el nivel de educación que se alcanza y la carrera profesional que se sigue depende de las oportunidades que brinda el mercado y éstas son pocas para los individuos segregados que en este caso son las mujeres, además que es uno de los determinantes de las diferencias salariales que hay entre hombres y mujeres contribuyendo a la pobreza e inequidad que hay en la sociedad.

El estudio jurisprudencial realizado a la sentencia T-247-2010, permite realizar un amplio análisis de los temas que se desligan a raíz de la desigualdad laboral que existe para las mujeres por el simple hecho de género, situación que ha venido trascendiendo a través del tiempo y que aún persiste, la lucha por la aplicación de los derechos, debido respeto e inclusión de las mujeres en el ámbito laboral y en cargos que aún no son bien vistos o no son de alcance para las mujeres generan

tipos de discriminación social; Si bien esta situación ha cambiado aún faltan esfuerzos muy grandes para que no exista discriminación, ni desigualdad tanto laboral y salarial. Esta es una situación que nos pone en retroceso y no nos permite avanzar, los aspectos culturales, sociodemográficos y psicosociales ha permitido además de oprimir a la mujer, cerrarle puertas para su crecimiento profesional.

Hoy por hoy es amplio el análisis jurisprudencial y el respaldo jurídico que existe frente a las mujeres y sus diferentes situaciones originadas de las relaciones laborales, está tomando fuerza y poco a poco se puede observar la vinculación y protección de las mujeres, con las garantías laborales que por ley les corresponde. se puede decir que durante el siglo XX se han producido muchos avances respecto a este tema, pero lo cierto es que la mujer todavía no ha alcanzado en su totalidad la igualdad en el ámbito laboral y sigue situándose en una posición inferior respecto al hombre, a pesar de estar igual de preparada y de tener las mismas aptitudes que los hombres.

Es por ello que la importancia de este análisis radica en que nos permitamos entender situaciones discriminatorias a las que se tiene que presentar la mujer en el ámbito laboral, y que estas si bien son respaldadas por el principio de igualdad, en la mayoría de casos no son aplicadas de manera objetiva y concretas según el caso, es por ello que brindamos este análisis con el objetivo de o de comprender mejor, para interpretar los motivos por los cuales han sido tan lentos los progresos en hacer realidad el trabajo decente y en condiciones de igualdad para las mujeres, y que de esta manera garantizar una competencia laboral justa, equitativa y igualitaria en el ámbito laboral, sin estereotipos de género.



## **1.GENERALIDADES**

**1.1. TEMA:** PRINCIPIO DE IGUALDAD, RESPECTO A LAS SEGREGACIONES OCUPACIONALES DETERMINADAS POR LA POLARIZACIÓN DE GÉNERO.

### **1.2. ¿POR QUE LA SELECCIÓN DE ESTE CASO?**

La elección de este caso se considera de gran importancia porque es un tema muy álgido, que ha trascendido a través de la historia y el tiempo hasta nuestros días; Mucho se ha escuchado, leído, analizado y criticado sobre la polarización de género que existe con fundamento en acontecimientos históricos muy arraigados, aunque se han adoptado medidas, normatividad y sin fin de capacitaciones que permitan reflexionar sobre el tema, en nuestra actualidad aún se percibe que en varios aspectos estamos sumergidos en una sociedad de pensamientos y actitudes machistas que segregan de varias actividades ocupacionales a las mujeres por el simple hecho de pertenecer al género femenino.

Es por ello que hemos enfocado el tema de polarización de género a un aspecto más laboral, dirigido al análisis de las diferentes ocupaciones o cargos que se han visto más segregados en las empresas, con el fin de poder realizar un estudio que permita determinar el punto de partida, los tipos de pensamientos y la razón que conlleva a que en mundo laboral se estigmatice el trabajo de las mujeres, y de este

modo poder realizar una reflexión respecto a la aplicabilidad del principio de igualdad como lo determina la ley, que tan efectivo es y cual es el cumplimiento que se le da al mismo.

Se ha tomado como referente el caso desarrollado en la la sentencia T 247 de 2010, el cual se escogió porque en sus antecedentes podemos evidenciar temas de desigualdad y discriminación laboral hacia una mujer por el simple hecho de ser mujer y considerarla no apta para ocupar un cargo, aun cuando reúne todas las condiciones y requisitos para el desempeño del mismo, situación que fue tutelada y pasó por varias instancias hasta llegar a la Corte Constitucional, quien en sus consideraciones resaltó asuntos importantes respecto al principio de igualdad, la prohibición de discriminación en razón de género y igualdad de oportunidades, que permitieron resolver la controversia de manera favorable. Aspectos que la convierte en una sentencia modelo, la cual se puede tomar como referente para tratar temas de desigualdad laboral por razón de género que es una situación que abunda en nuestro país, y que en esta oportunidad nos permiten realizar un análisis más certero, basado en hechos reales para el tema a desarrollar.

### **1.3.¿QUÉ CURSOS SE PRETENDE APOYAR CON ESTE CASO?**

Con el estudio de este caso se pretende apoyar tanto a estudiantes que cursan el pregrado como estudiantes de posgrado que se especializan en temas de género y derechos laborales, generando que se interesen en este tema y que entiendan la importancia del correcto análisis y aplicación de este principio en todos los campos pero en especial en el campo laboral que es uno en los que más



segregaciones y discriminación de género se viraliza, tanto en entidades privadas como públicas .

Es muy importante que la población estudiantil conozca que a pesar de las diferentes luchas por igualdad de derechos que han realizado las mujeres a través del tiempo y los cambios jurídicos que se han podido establecer en Colombia a través de la Constitución y la OIT, no se ha cerrado la brecha de desigualdad que existe entre hombre y mujeres, situación que lamentablemente aún persiste en nuestro país; Por medio del análisis de la Sentencia T -247 de 2010, se quiere dar a conocer que en este caso como en muchos la mujer ha sido discriminada por el hecho de ser mujer en el ámbito laboral, no existe una verdadera aplicación de enfoque de género en este mercado, se desconocen los derechos humanos, derechos laborales y no se le garantiza el empleo igualitario y digno de sus capacidades.

Es por ello que consideramos significativo que este análisis genere interés y provecho para los estudiantes de pregrado, quienes se encuentran preparándose para asumir diferentes facetas y en donde siempre van a tener que tratar temas de desigualdad y discriminación por razón de género, con la intención que en su desempeño y prestación de su servicio puedan seguir luchando contra la abolición de estereotipos que discriminan y segregan a las mujeres. De igual manera a los estudiantes de posgrado que enfatizan en especialidades de género o Derecho laboral de quienes esperamos que a tal punto entendamos o hagamos el intento de entender esta realidad que en el ámbito laboral es crítica, y perjudica a mujeres que se encuentran altamente capacitadas para desempeñar sin fin de cargos y que por

antecedentes y pensamientos machistas complican la sana competencia tanto de hombres y mujeres en el mercado laboral.

#### **1.4.¿QUE TEMA SE BUSCA QUE APRENDAN LOS ESTUDIANTES CON ESTE CASO?**

El aprendizaje nos permite expandir los conocimientos para aplicarlos a situaciones que pasan en la sociedad y que más enriquecedor que sea a través de acontecimientos que han surgido del desarrollo jurisprudencial, de ponencias de grandes magistrados que a raíz del acervo constitucional han sentado precedentes que permitan mejorar un actuar en casos parecidos que sucedan con posterioridad.

Es por ello que con el análisis de esta sentencia buscamos que el público estudiantil a quien va dirigido este análisis primero que todo se empapen de temas como la importancia y amplitud del principio de igualdad, la prohibición de discriminación e igualdad de oportunidades en razón de género acentuados en el campo laboral, términos que permitirán analizar y entender la razón de que se generen segregaciones ocupacionales en diferentes áreas determinadas por la polarización de género, lo cual conlleva a que se generen brechas salariales entre hombre y mujeres, y que a su vez es una situación que nos compromete y responsabiliza a todos, por ello, también es de suma importancia que con el análisis de este trabajo los estudiantes aprendan que este es un tema de responsabilidad social, que existe normatividad que respalda la abolición de discriminación en cualquier ámbito y que en el asunto que nos convoca sea junto con la aplicación de los derechos laborales, que podamos aplicar precedentes y normatividad que nos

permita controvertir actos que vulneren o menoscaben la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral.

## 2.DESCRIPCIÓN DEL CASO

La señora Pascuas Cifuentes interpuso acción de tutela en contra de la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL por vulneración de los derechos a la igualdad y al trabajo; ella fue recomendada por el presidente de la Junta de Acción Comunal para desempeñar el cargo de vigilante de batería, reunía con las condiciones y requisitos para el desempeño del cargo, presentó la carta de postulación del presidente de la Junta de Acción Comunal y su hoja de vida en las oficinas de ECOPETROL, en el lugar y tiempo que le fue indicado, pero en el comunicado emitido de forma verbal por ECOPETROL se dijo que las políticas de la empresa no permitían recibir mujeres para ese cargo.

La actora interpuso acción de tutela con el fin de que se le reconozca su derecho al trabajo y a la igualdad, en consecuencia, solicitó que se le ordene a ECOPETROL contratarla en el cargo de vigilante de batería.

Ecopetrol frente a la acción de tutela y a través de su apoderado, se pronunció diciendo que si bien era cierto que el presidente de la JAC de la vereda Santa Clara presentó como candidata al puesto de vigilancia de la Batería Santa Clara a la señora Pascuas Cifuentes, esta presentación no implica obligación de contratación por parte de ECOPETROL o de sus contratistas, además que la señora Pascuas no presentó su hoja de vida ante la empresa, Su Oportuno Servicio Ltda, razón por la cual no se siguió el proceso de selección respecto de ella, por esta razón, le solicitó al Presidente de la JAC, la presentación de otro candidato para el cargo, por

lo que postuló al señor Torres, quien fue contratado para dicho cargo; por estas razones ECOPETROL S.A. solicitó que se declare improcedente la acción de tutela interpuesta.

Por su parte la empresa de Oportuno Servicio Ltda, quien es contratista de ECOPETROL y quien es encargada de la selección del personal, manifestó que la señora Pascuas Cifuentes nunca presentó su hoja de vida ante la empresa, además que el personal que actualmente labora en la vereda tiene el aval de la JAC, siendo ésta la que audita el convenio, controla, vigila y programa al personal que allí labora, por eso deja en claro que la contratación que realiza la empresa se desarrolla dentro de estos precisos términos, sin que exista política alguna de exclusión de personal femenino; razón por la cual solicitó que se declare improcedente la acción de tutela interpuesta.

Respecto a los fallos:

En primera instancia se admitió la acción de tutela interpuesta por la señora Pascuas Cifuentes contra la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL; posteriormente, se ordenó la vinculación de la empresa SOS, Su Oportuno Servicio Ltda, así como el citar para que rindiera declaración al señor Gentil Díaz, presidente de la Junta de Acción Comunal; se decidió llamar a declarar a la señora María Teresa, auxiliar de la líder de Gestión social de ECOPETROL y al jefe de área sector Santa Clara, finalmente en sentencia juzgado tercero contencioso administrativo de Neiva denegó el amparo solicitado, señalando que no resultó probada política alguna de discriminación por parte de ECOPETROL o de su contratista SOS Ltda.; por el contrario, del expediente se colige que no fue posible comprobar que en

desarrollo del proceso de selección de la persona a ocupar el cargo de vigilante, la señora Pascuas Cifuentes hubiese aportado la hoja de vida, ni tampoco que la misma le haya sido retornada de la forma en que ella describe en la acción.

Este fallo fue impugnado a razón de que la actora reafirma que sí entregó la hoja de vida en el formato solicitado y que resulta inverosímil la versión que presentaron las empresas en el sentido de negar la recepción de dichos documentos.

Posteriormente en segunda instancia el Tribunal Administrativo de Neiva consideró que del expediente aparece probado que la señora Pascuas Cifuentes no envió su hoja de vida, ni que haya sido objeto de discriminación alguna, por cuanto no existen personas en su misma situación que hayan accedido al cargo, esto es que no habiendo entregado hoja de vida hayan sido contratadas. Por estas razones decide negar el amparo y, en consecuencia, confirmar la sentencia de primera instancia.

La Corte Constitucional al revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela, reitero que en el presente caso se involucran elementos que cuestionan la aplicación del principio de igualdad de género y del derecho de acceso a un trabajo en condiciones de dignidad, por lo tanto entre sus temas a determinar fue si el hecho de ser mujer al momento de no contratar a la señora Pascuas Cifuentes fue determinante, y si así lo fuese determinar si existe justificación válida para la utilización de dicho criterio por parte de ECOPETROL S.A. y de la empresa SOS Ltda.

En síntesis las consideraciones de la corte se basaron en cuatro importantes aspectos los cuales son: el significado de la prohibición de discriminación en aplicación del principio de igualdad, la prohibición de discriminación en razón del género y acceso a las oportunidades laborales, la aplicabilidad de dicha prohibición a las relaciones laborales entre particulares, y el sentido de la responsabilidad social empresarial y el programa que en este ámbito desarrolla ECOPETROL.

Respecto a los aspectos antes mencionados, la Corte aludió que:

En la constitución política, específicamente el artículo 13 establece el principio de igualdad, al prever 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”. Esto para argumentar que el contenido del principio de igualdad desde tiempos anteriores es para que la ley sea para todos la misma, y que lo expresado en este artículo contiene también una referencia significativa al tema de la igualdad de oportunidades, respecto de las cuales existe prohibición expresa de que sean distribuidas o administradas de forma discriminatoria, situación que se configuraría siempre que se realice una diferenciación carente de una justificación legítima de acuerdo con los parámetros ético-normativos axiales al Estado Constitucional, especialmente diferenciaciones con base en alguno de los criterios que expresamente se mencionan en la disposición constitucional referida, dentro de los cuales figura el sexo, hoy también entendido como género; También se pronuncia respecto al artículo 43 de esta misma norma el cual trata el tema de discriminación

afirmando la condición del género como categoría de distinción sospechosa u odiosa, contraria a los criterios éticos inmanentes en la Constitución.

La Corte trae a colación la sentencia C-540 de 2008, la cual es importante resaltar, debido a que en ella se estableció que “las autoridades deben dispensar un trato igual en la aplicación de la ley (igualdad ante la ley) a hombres y mujeres y que, a su vez, en cabeza del legislador radica la obligación de brindar mediante las leyes una protección igualitaria (igualdad de trato o igualdad en la ley) a las personas de ambos sexos, junto con la prohibición expresa de incluir diferencias en las mismas por razón de su condición de varones o mujeres (prohibición de discriminación)”.

La Asamblea Constituyente, expuso que el precepto constitucional está en armonía con instrumentos internacionales específicos respecto de este punto, como la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, instrumento ideado para corregir la situación de notable desigualdad que existía y aún existe entre hombres y mujeres en muy distintos aspectos. En este sentido se definió discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Así que, el constituyente haya establecido una prohibición expresa respecto de la discriminación por razón del género es la concreción clara de un elemento



esencial a la Constitución colombiana. En este sentido, el análisis en estos casos no es únicamente normativo, ya que reducir los casos de discriminación por género a un examen de fuentes del derecho vaciará el espíritu que las disposiciones constitucionales tienen y que sirve como parámetro de realización y valoración de las conductas sociales. Este es un aspecto que resalta la Corte, pues resulta esencial en el camino de construcción de la sociedad que propugne por acoger los valores constitucionales plasmados en la Carta de 1991, en la cual la discriminación por razón de género es un desvalor de tal naturaleza que se consideró necesario destinar dos disposiciones constitucionales expresas para reafirmar el contenido de la Constitución, que a su vez debe reflejarse en una ética social que lo acoja plenamente.

Por esta razón, cuando de acceso a oportunidades de trabajo se trata, se ha tenido la oportunidad de establecer algunos puntos importantes que deben regir la concreción del principio de igualdad, que en estas situaciones se manifiesta en la prohibición de utilización del género como factor exclusivo o predominante para decidir el ingreso a trabajo.

Un elemento fundamental en el análisis inicial es tener absoluta claridad respecto a que no existe prohibición absoluta para establecer diferencias en el acceso a una oportunidad laboral con base en el género del aspirante; sin embargo, debe tenerse en cuenta que esta situación involucra una diferenciación con base en uno de los criterios que tradicionalmente se han empleado para discriminar a los seres humanos y que, precisamente por la forma en que ha sido utilizado, es considerado uno de los criterios sospechosos de discriminación. Por esta razón es claro que casos en que la diferenciación tiene fundamento en el género, quien la realiza –sea

el legislador, una autoridad pública o un sujeto particular- tiene la carga de exponer una justificación que no deje lugar a dudas sobre la legitimidad del criterio empleado. Objetivo que se cumplirá siempre que se logre demostrar i) que la medida busca o es consecuencia de fines constitucionales imperativos y ii) que los mecanismos empleados guardan una relación esencial con dicho objetivo. Sólo en estos casos estaremos ante una medida o una acción legítima dentro de los términos constitucionales y, con mayor precisión, con el principio de igualdad y los mandatos de prohibición de la discriminación por razón de sexo consagrados en los artículos 13 y 43 de la Carta Constitucional.

La sala resalta que el género como factor de selección de ingreso al trabajo es un criterio que debe estar acorde con el resto del ordenamiento constitucional; En este sentido la utilización del género debe responder a un criterio estricto de proporcionalidad, y en la medida que lo incorpore deberá superar consideraciones relativas a la idoneidad, la necesidad y la esencialidad. Los requisitos y exigencias para acceder a un cargo pueden atribuir ventajas a los individuos pertenecientes a un género sobre los del otro, sin embargo, este tipo de exigencias deben tener una base conceptual razonable, necesaria y esencial desde el punto de vista objetivo, de manera que no sean manifestación implícita de prejuicios contrarios al principio de igualdad dentro del Estado constitucional.

La reiterada jurisprudencia constitucional no ha dejado lugar a duda respecto de la procedencia de acción de tutela contra sujetos particulares en materia laboral, entendiendo que en estos casos se presenta subordinación del trabajador o quien

aspira a serlo- respecto del empleador. Esta posibilidad se presenta como argumento suficiente para declarar la procedencia de la presente acción de tutela, sin embargo, interesa a la Sala resaltar no la parte procesal procedibilidad de la acción de tutela, sino el aspecto sustancial que sirve como fundamento lógico conceptual de la misma: la eficacia de los derechos constitucionales entre particulares, en efecto, la procedencia de la acción de tutela contra particulares no es más que una consecuencia de que los derechos fundamentales sean considerados un elemento vigente, eficaz y, por consiguiente, vinculante en las relaciones que éstos sostienen entre sí; Aprovecha la Sala para resaltar este aspecto que, en no pocas ocasiones, se manifiesta con un carácter implícito en las decisiones de tutela y constitucionalidad de la Corte Constitucional, pero que en esta ocasión merece ser resaltado de manera expresa. La razón de este interés no es otra que poner el acento en la garantía a la dignidad que se desprende del hecho que las relaciones entre particulares estén guiadas, limitadas, parametrizadas y orientadas por el contenido que surge de los derechos fundamentales.

En un Estado democrático la protección de los derechos fundamentales debe estar presente en los principales aspectos de la vida social, la cual incluye, sin lugar a duda, las relaciones surgidas entre particulares, las cuales no pueden entenderse ajenas a los parámetros de relación trazados por los derechos fundamentales, debido a la dificultad probatoria que conlleva este tipo de casos y teniendo en cuenta elementos como la debilidad de la parte presuntamente discriminada, el carácter fundamental del principio que se busca proteger y el gran desvalor que implican este tipo de comportamientos, en estos casos la Corte ha considerado equitativo que se invierta la carga de la prueba, de manera que sea la parte acusada de realizar un

comportamiento discriminatorio la que tenga el deber de demostrar que su actuar no tuvo como fundamento el género de la persona afectada o que, si éste influyó, fue un criterio utilizado de forma legítima “bona fide criterio”, de acuerdo a los parámetros establecidos en el ordenamiento constitucional.

Este criterio, que la Sala reiterará en el presente caso, responde al principio de Estado Social de Derecho y el principio de igualdad real como una de sus principales manifestaciones y elemento que complementa el contenido de la mera igualdad formal. Igualdad real que, en el contexto en que ahora se estudia, impone la obligación a los poderes públicos de brindar todos los elementos que sean necesarios para garantizar el goce efectivo de los derechos, máxime cuando éstos son de naturaleza fundamental; en otras palabras, la igualdad en el ejercicio de los derechos deviene un contenido esencial del principio de igualdad real, la cual debe garantizarse en todas las situaciones en que pueda verse involucrada la concreción de derechos fundamentales de los sujetos intervinientes. Excluir del contenido de la igualdad esta manifestación iría en contra de la esencia del principio, una de cuyas manifestaciones nucleares es, precisamente, su papel como criterio de interpretación, garantía y aplicación de los derechos fundamentales.

Es de anotar que en los eventos de presunta discriminación resultaría inequitativo y contrario al derecho de acceso a la justicia que la carga probatoria recaerá exclusivamente sobre la persona que alega ser víctima de dicha discriminación, por cuanto es casi imposible probar elementos intencionales por parte de quien realizó la acción presuntamente discriminatoria. En estas oportunidades la protección

material del derecho obliga a otorgar un papel especial a los indicios que surjan de lo recaudado en el expediente y, como antes se indicó, colocan una carga probatoria especial en el acusado, pues estará obligado a demostrar que su conducta es claramente garantista del derecho de igualdad y, por consiguiente, se aleja por completo de cualquier parámetro que se considere discriminatorio para los sujetos directamente afectados.

En ese sentido, dentro del proceso, además de los hechos ya mencionados, se infieren elementos que demuestran un trato discriminatorio respecto de la señora Pascuas Cifuentes, como pueden ser:

El hecho de decir que no fue aceptada por no aportar la hoja de vida junto con la carta de recomendación del presidente de la JAC, contrario a lo que expresa la señora Pascuas Cifuentes, quien afirma que entregó todos los documentos requeridos por la empresa contratista de ECOPETROL, es decir SOS Ltda. Resalta la Corte lo poco razonable que resulta presentarse a un proceso de selección laboral sin adjuntar un documento esencial al mismo como es la hoja de vida, cuando es claro que la empresa contratante necesita conocer del cumplimiento de ciertos requisitos mínimos para el desempeño del cargo, como pueden ser los cursos de vigilancia que dice haber realizado la señora Pascuas Cifuentes.

En caso de aceptarse la versión de ECOPETROL y de SOS Ltda. según la cual no se recibió la hoja de vida de la accionante, resulta una carga de diligencia mínima de dichas empresas el requerir el complemento de los documentos o, al menos, el llamar la atención sobre ello a la aspirante para que ésta se apreste a remediar dicha falencia. No quiere decirse que el incumplimiento de dicha carga

ética de lealtad con los aspirantes a un cargo vulnere por se derechos fundamentales, pero sí aporta elementos que suman a la demostración de un hecho discriminatorio respecto de una aspirante al cargo de vigilante.

De acuerdo con la información presentada por ECOPETROL, de los cargos de vigilancia en el Departamento del Huila, 54 se desempeñan en condiciones similares al cargo para el que fue recomendada la señora Pascuas Cifuentes, es decir son presentadas sus hojas de vida por parte de los presidentes de las JAC. Estos cargos, como figura en el expediente –folio 48, numeral 7º cuaderno principal-, se proveen por períodos de seis meses, de manera que por dichos 54 cargos en los últimos tres años han laborado aproximadamente trescientas veinticuatro personas (324), de las cuales, según información brindada por ECOPETROL –folio 39 del cuaderno de tutela- sólo tres (03) han sido mujeres, un número sorpresivamente bajo en proporción al de hombres en dichos cargos. Si bien, por sí sólo este dato no es indicativo de una política discriminatoria en materia de género por parte de ECOPETROL o de sus empresas contratistas, llama la atención de la Sala el porcentaje tan bajo de mujeres que han sido contratadas en labores de vigilancia en los campos del Huila.

De las tres (03) mujeres que han prestado el servicio de vigilancia en los campos de ECOPETROL en el departamento del Huila—de las cuales, por cierto, no se aportó ningún dato que permitiera su identificación-, ninguna ha trabajado en la Batería de la vereda Santa Clara. Es decir, en los últimos tres años no se ha contratado a mujer alguna para los puestos de vigilancia de la vereda Santa Clara.

ECOPETROL argumenta que dicha situación se debe a que no se han presentado candidatas a dichos cargos de manera oportuna y con el cumplimiento de todos los requisitos. Sin embargo, debe resaltarse lo maleable que puede ser dicho argumento, pues, como se aprecia, en el mismo no se cuenta siquiera a la señora Pascuas Cifuentes.

La declaración del presidente de la JAC en tres de sus respuestas deja ver indicios de discriminación por parte de las empresas contratantes en el proceso de contratación.

De las respuestas dadas por el presidente de la JAC a la jueza de primera instancia se demuestra una idea que éste tenía clara respecto de la contratación de los vigilantes para el puesto de Santa Clara: que no recibían mujeres en ese sitio y que, cuando creyó se había dado un cambio de política y optó por recomendar a la señora Pascuas Cifuentes, ésta fue rechazada por su condición de mujer. Repite la Sala que por sí sola esta conclusión no alcanza para configurar un indicio, pero sin duda resulta valioso al momento de evaluar la situación la opinión que tenía alguien tan cercano al proceso de contratación de los vigilantes como puede ser el presidente de la JAC.

La declaración que ante la jueza de primera instancia rindió la señora María teresa Manrique Barreiro, asistente de la líder de Gestión Social Dra. Carmen Adriana Hennessey, quien a partir de su experiencia en ECOPETROL concluyó que para ese cargo el perfil que debe tener el contratista es que sea hombre. Puede decirse que esto lo infirió de la exigencia de libreta militar entre los requisitos necesarios para acceder al cargo, sin embargo, en la respuesta también se deja

claro que dicha inferencia lógica tuvo fundamento en factores fácticos como que no ha visto que mujer alguna haya sido contratada para la vigilancia del área en que trabaja.

La respuesta de la señora Claudia Yamileth Losada, quien recibió la hoja de vida de la señora Pascuas Cifuentes, al manifestar su extrañeza porque una mujer se estuviera presentando para ese preciso cargo de vigilante, tanto así que preguntó a un compañero de trabajo si podía o no recibir el aval carta de presentación del presidente de la JAC- En las palabras textuales de la declarante “porque a mí se me hizo extraño que una mujer estuviera presentándose para ese cupo, y pregunté al señor ARMANDO si podía o no podía recibir el aval, y él me manifestó que el recibido no implicaba que se aceptara que eso era trámite que tenía que dar la empresa S.O.S.”.

Las situaciones, respuestas, hechos y apreciaciones relacionadas al ser consideradas de forma individual no resultarían elementos suficientes para inferir un trato discriminatorio en contra de la accionante. Sin embargo, una relación de los mismos deja ver la sistematicidad que adquieren estos elementos y como su evaluación integral permite deducir la existencia de una situación discriminatoria respecto de la señora Pascuas Cifuentes, la que, producto de un comportamiento sistemático por parte de ECOPETROL y su empresa contratista, vio negado su derecho a la igualdad en las oportunidades de acceso al cargo de vigilante y, por consecuencia, también a su derecho al trabajo.

A este respecto, la Sala encuentra que las características del puesto de vigilancia no dejan ver la necesidad de que el mismo sea desarrollado únicamente por



personas del género masculino; en efecto, ninguno de las partes o intervinientes expresó característica alguna de la labor de vigilancia que deje ver un grado de dificultad, exigencia física o habilidad tal que permita inferir válidamente que una mujer debidamente capacitada en la labor de vigilancia no estaría en condiciones de realizarla adecuadamente. Pero incluso, si en gracia de discusión se aceptara un argumento en este sentido, sería discriminatorio que a priori se concluyera con base en prejuicios basados en generalizaciones simplistas que ninguna mujer pudiera realizar este tipo de labor.

La señora Pascuas Cifuentes fue excluida sin que mediara un criterio objetivo que demostrara que ella, en cuanto mujer, no estaba en capacidad para realizar la labor de vigilancia en el puesto de la Batería Santa Clara; esto es, precisamente, el carácter discriminatorio de la acción llevada a cabo por parte de SOS Ltda. y ECOPETROL S.A., quienes sin que mediara un criterio de necesidad, adecuación o esencialidad y, por consiguiente, con un carácter prejuicioso carente de cualquier fundamentación objetiva y razonable utilizaron el género como parámetro que exclusión de ingreso al mencionado puesto de vigilancia

Con base en los anteriores argumentos esta Sala revoca el fallo proferido por el juzgado Tercero Administrativo del Circuito de Neiva y en su lugar protege el derecho fundamental a la igualdad, manifestado en la prohibición de discriminación en razón del género y al trabajo, ordenando a ECOPETROL S.A. que, directamente o a través de la empresa contratista que prevea para el efecto, realice la evaluación de la señora Pascuas Cifuentes para el cargo de vigilante en la Batería Santa Clara o algún otro cargo que se desarrolle en similares condiciones bajo los mismos

parámetros que si ésta hubiese sido presentada nuevamente por parte del Presidente de la respectiva JAC.

### **3.PROBLEMA**

#### **3.1. PREGUNTA PROBLEMA:**

¿QUÉ TAN OBJETIVA HA SIDO LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD, RESPECTO A LA EXISTENCIA DE SEGREGACIONES OCUPACIONALES QUE PERSISTEN EN EL MERCADO LABORAL DETERMINADAS POR LA POLARIZACIÓN DE GÉNERO?

#### **3.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:**

En nuestra sociedad se ha vuelto común ver a los hombres ocupar cargos altos, directivos o cargos catalogados como “cargos solo para hombres”, situación que ha generado que se estigmatice y menosprecie las capacidades de las mujeres para ocupar cierto tipo de cargos, negando el acceso a oportunidades laborales, circunstancias que resultan uno de los mayores obstáculos para alcanzar una igualdad material, y aunque bastante se ha estudiado y analizado sobre este principio y la prohibición de utilizar la razón de género para excluir o decidir el ingreso a un cargo, en la actualidad este es un criterio que se considera “sospechoso” al ejecutar actos de discriminación laboral por razón de género.

Es por ello que el estudio y aplicación de este principio, nos lleva a cuestionarnos que si bien este principio existe, es generalizado y a su vez tiene unas subcategorías que aplican en el aspecto laboral, que tan efectiva y hasta qué punto acentúan en su aplicación para determinar de manera objetiva que el desempeño de ciertos trabajos o la pertenencia a varios sectores profesionales dependen del sexo, considerada por una presunción no apta o de ineptitud fundada por

diferencias sexuales y no por una apreciación concreta e individual de la idoneidad y capacidades de cada trabajador independientemente de su sexo.

Lo anterior no significa que no puedan existir diferencias basadas en el género de las personas, si no que esa distinción en ese sentido tendrá sobre si la necesidad de sobrepasar una presunción de inconstitucionalidad que deberá ser desvirtuada por quien tenga intereses en la utilización de dicha diferencia, demostrando que la misma busca la realización de un fin constitucionalmente valioso y que tal diferenciación resulta un medio adecuado para conseguirlo.

En razón a esto basamos este análisis en la objetividad de la aplicación del principio ya que la exclusión de la discriminación por razón de sexo contenida en el artículo 13 de la Carta, no se detiene en la mera prohibición sino que abarca el propósito constitucional de terminar con la histórica situación de inferioridad padecida por la población femenina; esa decisión autoriza, dentro de un principio de protección como el principio de igualdad, la toma de medidas positivas, dirigidas a corregir las desigualdades y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económico laboral y social.

#### **4.OBJETIVOS PEDAGÓGICOS:**

##### **4.1. OBJETIVO GENERAL:**

Generar interés en el estudio y el análisis del tema planteado, con el fin de que el principio de igualdad adquiera cada vez mayor aplicación práctica y respeto social en todos los ámbitos especialmente en el mercado laboral.

##### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Sintetizar el análisis de conceptos que permitan conocer y adentrarse en el tema propuesto.
2. Resaltar subtemas, aspectos relevantes y concretos respecto al tema que nos permita inferir el resultado de actos que atentan con el principio mencionado.
- 3.Reconocer la contribución y responsabilidad social que conlleva el tema para trabajar en su completa abolición.
4. Señalar y distinguir la normatividad que respalda la abolición contra los actos de discriminación enfatizando en el ámbito laboral.

## 5.JUSTIFICACIÓN

El análisis de este caso se plantea por la importancia que genera conocer los aspectos de aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral respecto a las mujeres, que son una población segregada, puesto que en Colombia si existe diferenciación discriminatoria entre hombres y mujeres al momento de ofrecer un cargo, oficio, actividad etc. por el simple aspecto de género.

Mediante un reciente estudio el DANE, estableció que el desempleo ha aumentado y la cifra de mujeres desempleadas es mucho mayor que la de los hombres, generando que la brecha laboral a razón de género se incremente, las razones que se le atribuyen a esta situación es que generalmente se presenta por que los empleadores con el fin de evitar “costos” y “responsabilidades” que conlleva contratar a una mujer y que según su experiencia disminuye la productividad dentro de la empresa.

La OIT se ha propuesto trabajar por la igualdad de oportunidades para que tanto hombres y mujeres puedan acceder a un trabajo productivo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad; la igualdad de género constituye un elemento muy importante para conseguir este propósito, la desigualdad que en la actualidad existe es un tanto injustificable y sobre todo teniendo en cuenta que las mujeres han adquirido una mejor y mayor capacitación, sin embargo la tradición y la cultura también ha sido una de las causas para que exista desigualdad laboral, para muchas personas existen actividades que se deben clasificar y que son exclusivas para hombres o para mujeres, hay empresarios con prejuicios que se basan en aspectos irrelevantes para poder otorgar un empleo mas no en la eficiencia

capacitación, productividad y desempeño de cada persona que debe ser lo más importante y más objetivo a la hora de emplear; Las evaluaciones de hojas de vida, capacidades y aptitudes no debería tener tratos diferenciales por razones de género. Por lo mencionado anteriormente se puede inferir que la sociedad masculina en Colombia aún sigue teniendo actitudes machistas que perjudica las relaciones tanto laborales como interpersonales.

Sin embargo aún es necesario establecer acciones jurídicas que permitan impulsar políticas públicas en función a la defensa de los derechos de las mujeres en el campo laboral mediante instrumentos normativos, educativos y culturales más eficaces que se debería implementar en todas las empresas para que las condiciones sean equiparables, puesto que las normas que han venido siendo implementadas no han tenido los efectos esperados, esto con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad basada en la equidad y la justicia.

## **6.MARCO METODOLÓGICO:**

### **6.1. TIPO DE ESTUDIO:**

En el desarrollo del análisis del caso se realizó un estudio descriptivo, con metodología explicativa, parte de un análisis teórico sobre el principio de la igualdad para recaer en la posición de la jurisprudencia y finalmente presentar una posición al respecto.

### **6.2.POBLACIÓN:**

Esta investigación se centra especialmente en la población de género femenino quienes han sido en mayor medida las más afectada por la determinación y existencia de las segregaciones ocupacionales que existen en el mercado laboral determinadas por la polarización de género.

### **6.3. PROCEDIMIENTOS:**

se realiza el análisis jurisprudencial, detallado y argumentativo del caso propuesto en sentencia T -247 de 2010, del cual desglosamos subtemas que permiten desarrollar el estudio de manera más intensa y reflexiva.



## 7. MARCO DE REFERENCIA

### 7.1. MARCO TEÓRICO

La Enciclopedia Jurídica define el principio de igualdad como el principio general del derecho que propugna la igualdad de trato de las personas de manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales se favorezca un trato distinto a las personas. La igualdad puede ser vista desde un punto de vista formal en la regulación de las diferentes cuestiones en las leyes , así como desde un punto de vista material en la aplicación de las mismas.

En nuestro ordenamiento es el artículo 13 el que establece el principio de igualdad, al prever 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”* es importante resaltar que el artículo 13 de la Constitución contiene una referencia significativa al tema de la igualdad de oportunidades, respecto de las cuales existe prohibición expresa de que sean distribuidas o administradas de forma discriminatoria, situación que se configuraría siempre que se realice una diferenciación carente de una justificación legítima de acuerdo con los parámetros ético-normativos axiales al Estado constitucional, especialmente diferenciaciones con base en alguno de los criterios que expresamente se mencionan en la disposición constitucional referida, dentro de los cuales figura el sexo, hoy también entendido como género.

El art. 43 de la Constitución, reafirman la condición del género como categoría de distinción sospechosa u odiosa, contraria a los criterios éticos inmanentes en la Constitución, que no son cosa distinta a la concreción positiva de parámetros culturales ampliamente aceptados por la sociedad occidental, que en esa medida fueron abrazados por la Constitución de 1991.

En esencia, el principio de igualdad incluye la obligación objetiva de trato semejante por parte de las autoridades públicas, así como el derecho subjetivo a ser tratado igual, el logro de una igualdad efectiva se deriva incluso de los derechos inherentes a las personas y no solo de consagraciones normativas.

ahora bien adentrándonos en el tema que nos convoca , las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral resulta un tema muy controversial y aún más en nuestro país, donde como bien se sabe hoy en día y desde hace muchos años el mercado laboral de nuestro país está pasando por una situación verdaderamente complicada, dentro de esa escasez de oportunidades que existe, hay también situaciones de desigualdad flagrante, entre hombres y mujeres, y aunque los empleadores están obligados por ley a mantener un lugar de trabajo diverso sin discriminación sea por raza, religión, edad, sexo o por cualquier otra característica, hoy por hoy estas son excusas perfectas de filtro para negar oportunidades laborales.

La igualdad de oportunidades parte de la erradicación de estereotipos y prejuicios por parte de empresarios, junto con la puesta en marcha de acciones que incorporen la perspectiva de género, reconociendo el valor y el aporte de las mujeres como trabajadoras. El Ministerio del Trabajo promueve el cumplimiento de la ley 1257 de

2008 y particularmente el decreto reglamentario 4463 de 2011 del sector trabajo, en los cuales tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo, debido a que existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo tanto en aspecto salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres, a esto se suma la presencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal y machista, los cuales limitan el ejercicio de estos derechos.

El congreso también ha expedido diferentes leyes como la 581 de 2000, 823 de 2003 y 1009 de 2006, para garantizar la participación de mujeres en cargos públicos, igualdad de oportunidades, la participación de la mujer en el marco de la equidad y la inclusión en la dinámica social deben hacer parte de los tres poderes del Estado, dentro de la rama se debe promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación por género en todas las disposiciones judiciales, y funcionamiento interno de la Rama, igualmente se implementa las acciones con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre servidores, la existencia de comisiones de género son importantes para llevar a cabo para orientar el desarrollo de la equidad de género dentro de los cargos de la judicatura.

La Corte Constitucional colombiana se ha ocupado del tema en múltiples ocasiones, las cuales dan la pauta para analizar el alcance y la repercusión que este principio fundamental tiene en materia laboral, si se quiere una de las áreas vitales para el ser humano, en vista de que del trabajo depende en parte su estabilidad. la sentencia T-230 de 1994 es importante al considerarse una “sentencia hito” que fundó las bases para determinar el derecho a la igualdad en todas sus vertientes.

Extractamos algunos apartes de su ratio decidendi que han servido para otros fallos ulteriores sobre el tema: En esencia, el principio de igualdad incluye la obligación objetiva de trato semejante por parte de las autoridades, así como el derecho subjetivo a ser tratado igual, es el logro de una igualdad efectiva se deriva incluso de los derechos inherentes a las personas y no solo de consagraciones normativas. La legislación laboral pretende, por medio de la protección del trabajador, evitar que la igualdad formal se convierta en una justificación de la desigualdad real existente.

En sentencia C- 586 del 2016 se trataron temas respecto al derecho a la igualdad y regla de prohibición de trato discriminado, derechos de la mujer y la regla de prohibición de trato discriminado, y así como esta hay varios tipos de jurisprudencia la cual permite inferir que a través del tiempo la mujer ha estado sometida a luchas tanto sociales, culturales como legales respecto a la ocupación de un cargo u oficio.

La labor de las Naciones Unidas para documentar la situación real de la mujer en todo el mundo ha aportado algunas estadísticas alarmantes de la disparidad económica y social entre el hombre y la mujer. De los 1.300 millones de personas que viven en la pobreza, el 70% son mujeres. La creciente pobreza de las mujeres se ha atribuido directamente a su desigualdad en el mercado de trabajo, en el sistema de bienestar social y en su posición y poder en la familia. Las mujeres constituyen la mayoría de las personas analfabetas del mundo. En todas partes las mujeres trabajan más horas que los hombres, y la mayor parte de su trabajo no es retribuido ni agradecido y es infravalorado.

En Colombia no hay una Política Social orientada a resolver la desigualdad laboral que existe entre hombres y mujeres, incluso los esfuerzos que la mujer ha hecho para avanzar solo se traducen en mayores derechos, pero no en mayores ingresos, no ha sido sinónimo de mejorar la calidad de vida, puesto que su trabajo ha beneficiado más a la sociedad que a ella misma, puesto que la mayoría de las mujeres se dedica al trabajo informal y en especial el grupo de mujeres madres cabeza de familia, la intención no es politizar este tema pero a las autoridades e instituciones públicas les hace falta dedicación al respecto.

## **DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO**

La OIT en el convenio 111 define discriminación laboral como:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo especificado por un Estado parte en el Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y con otros organismos apropiados y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación.”

En la actualidad, la discriminación en el ámbito laboral puede que no sea tan notable como en años anteriores pero aún persiste, es por ello que la mujer tiene una lucha diaria con la sociedad para evitar la desigualdad, y es que a pesar de todos los beneficios y Derechos que les han sido otorgados de forma paulatina no es suficiente para conseguir una mayor igualdad de género, pues la brecha aún persiste; La mujer sigue siendo víctima en alguna medida de la discriminación

respecto al hombre, pues se conservan signos de exclusión en el campo laboral, por ejemplo, el ascenso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad, la desigualdad salarial, entre otras situaciones que pueden surgir en entidades públicas y privadas.

La demanda laboral en nuestro país es evidente que es selectiva con respecto al sexo, muchas empresas priorizan la mano de obra masculina, y discriminan a la mano de obra femenina, situación que aumenta a diario y pone en desventaja a las colombianas en el mercado laboral; Según información del DANE, en el país “la población de mujeres es del 41,5 por ciento, quienes tienen un índice de desempleo de un 14.4% mientras que el 8.1 por ciento de los hombres están sin empleo”, La senadora Sandra Ortiz (Alianza Verde), Vicepresidenta de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, ante la situación presentada en el país revela, que, aunque Colombia hace parte de los países de América Latina con mayor democracia de paritaria en el mundo, manifiesta su preocupación por el aumento en la tasa de desempleo que registra el país, el cual pasa del 14%. Con relación al año anterior, que fue del 12.4%.

situación que se vuelve preocupante y tediosa ya que la libertad para trabajar por decisión propia en condiciones de dignidad, equidad y seguridad, como lo garantiza la Constitución Política, pasa a un segundo plano cuando se le atribuye a la mujer razones subjetivas para su no contratación, entre algunas de esas razones se asume que las contratación de mujeres traerá consigo una serie de “inconvenientes” que hará que el trabajo se interrumpa; Una publicación reciente del BID y el Banco de la República de Colombia muestra que, para que las mujeres

trabajen, es fundamental bajar los costos de transporte, reducir la distancia del hogar al trabajo y ofrecer guarderías, situación que en el caso de los hombres estas variables son irrelevantes, un ejemplo contundente es el embarazo, que si bien es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres, razón por la cual muchos empleadores se niegan a su contratación aduciendo que contratar a una mujer genera más costo para su empresa, por el riesgo a que quede en embarazo y adquirir una serie de obligaciones y responsabilidades, vicisitudes de la relación laboral, lo cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador respecto a su estado, situación que claramente es discriminatoria.

Ahora bien la discriminación varía en función de las regiones, lo que nos hace resaltar que la discriminación obedece a el entorno cultural que a través del tiempo se ha creado y a lo que socialmente se ha adoptado como realidades naturales e intrínsecas en hombres y mujeres, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), expresa que “en Colombia el reto es mayúsculo en las zonas urbanas, asegura que la brecha salarial entre hombres y mujeres es cercana al 20 por ciento, el desempleo femenino dobla al de los hombres, sostiene que de manera dramática existe una correlación entre la violencia de género y la autonomía económica. Situación que es aún más preocupante debido a que como bien sabemos en nuestro país un poco más de la mitad de la población son mujeres.

Esta explicación, más allá de subrayar una injusticia, nos permite sin embargo entender los mecanismos que hay detrás de esta asimetría bastante discutible, y

que este es un problema que vive en y con nosotros y que la complejidad del problema va mucho más allá de las creencias abstractas que han generado sobre el sexo femenino.

Enfrentar la discriminación laboral, implica más allá de organizar movimientos sociales que se fundamentan desde la defensa de su dignidad humana, en establecer acciones jurídicas que permitan impulsar políticas públicas en función de la defensa y promoción del derecho al trabajo sin menoscabo del mismo, contribuyendo así en la edificación de una sociedad basada en la justicia y equidad social como factores que permitan contribuir en la generación de una sociedad con sustento en la paz, conciliación, respeto mutuo, con la finalidad de encontrar puntos de encuentros y no distanciarse por prácticas discriminatorias que afectan la dignidad de la persona.

### **PROPORCIONALIDAD Y OBJETIVIDAD EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

A Partir de las sentencias de la Corte, en especial la C-445/95, el alto tribunal ha desarrollado el test de proporcionalidad según el cual, para justificar un tratamiento desigual, dado por el legislador, se debe analizar, la existencia de un objetivo perseguido a través del establecimiento del trato desigual, la validez de ese objetivo a la luz de la Constitución y, finalmente, la razonabilidad del trato diferencial, es decir, la relación de proporcionalidad entre ese trato y el fin perseguido.

La sentencia T 432/925 , desarrolló las características del principio de igualdad en sentido objetivo y no formal, porque con él se predica la identidad de los iguales y la diferencia entre los desiguales, y además, porque no se puede utilizar el



mismo rasero al estudiar la afectación a la igualdad, ya que no se aplica siempre de la misma forma y con el mismo rigor por haber materias diferentes. (En síntesis, la prevalencia constitucional de los postulados valorativos fundamentales, (derecho a la vida, a la igualdad, trabajo, a la libre auto determinación, etc) impone valores y principios a las normas y conductas que examina el juez constitucional quien, adecuando los criterios lógicos por criterios valorativos, evalúa si existe discriminación, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: a) que los hechos sean distintos; b) que la decisión de tratarlos de manera distinta se funde en un fin y, c) que la consecución de dicho fin aceptado constitucionalmente por los medios propuestos, sea posible y además adecuada. La igualdad puede convertirse en una paradoja que como lo sostiene Robert Alexy, logra ser fácilmente evitada cuando es posible renunciar totalmente o bien al principio de la igualdad de iure o bien al principio de la igualdad de hecho. (Alexy.1993:405)

Recientemente, en la sentencia C-250/12 la Corte determinó, dentro del principio de igualdad, los mandatos que comprende, y que obligan a un trato igualitario o diferenciado –pero justificado- los cuales giran en torno a un mandato: a) de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, b) de trato diferenciado a destinatarios en situaciones no comunes, c) de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones son más similares que diferentes, y d) un mandato de trato más diferenciado que diverso.

En algunos casos la utilización de los test de proporcionalidad ha desvirtuado el trato desigual que tiene un componente normativo y también han hecho un giro hacia el deber-ser, superando el análisis lógico des las tradiciones.

## **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN DIFERENTES ÁREAS DETERMINADAS POR LA POLARIZACIÓN DE GÉNERO**

La poca participación de las mujeres en cargos directivos o gerenciales, las brechas salariales, las dificultades de acceso a un empleo formal son algunas de las principales problemáticas en nuestro país, identificadas y respecto de las cuales, tanto el gobierno como diferentes entidades privadas han decidido empezar a trabajar para crear una agenda que permita cerrar las brechas y procurar por la equidad de género. Los empleadores son parte activa de la construcción del cambio y la eliminación de las brechas, a través de la revisión y diagnóstico de los diferentes momentos de la relación laboral es posible identificar las oportunidades de mejora y definir un plan de acción que permita avanzar hacia una ejecución de las relaciones laborales con enfoque de género, que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso y posibilidades de hombres y mujeres en el mercado laboral.

Las mujeres ocupan entre el 10 y el 20% de los puestos de administración y gestión en todo el mundo y menos del 20% de los puestos de trabajo en las fábricas. Las mujeres reciben una parte excesivamente pequeña de los créditos concedidos por las instituciones bancarias, la participación de la mujer en la toma de decisiones económicas y políticas sigue siendo muy reducida, las mujeres ocupan solo el 10% de los escaños parlamentarios y son menos del 5% de los Jefes de Estado. La prueba más clara de la baja posición asignada a la mujer es la discriminación jurídica; En muchos países, el trato de la mujer en cuanto a derecho de propiedad, derechos de sucesión, derecho matrimonial y divorcio, derecho a adquirir la

nacionalidad y derecho a administrar bienes u obtener empleo reflejan la desigualdad del hombre y la mujer.

Si bien las organizaciones disponen de canales formales de reclutamiento de personal, como los anuncios en prensa, radio, televisión, internet; agencias de empleo, público y privado, e instituciones educativas la evidencia señala que las “recomendaciones” son el canal de reclutamiento más empleado en grandes medianas y pequeñas organizaciones y si el mayor número de empleados en una compañía son hombres, y específicamente son mayoría en los cargos directivos, es lógico que se reproduzca la fuerza de trabajo masculina, dejando por fuera a la femenina, ya que con seguridad ellos recomendarán a otros hombres.

En las organizaciones también es común que el sistema de promoción de personal se base en los criterios como la antigüedad en la empresa o en el cargo, desde la perspectiva de género, “la antigüedad como criterio de promoción presenta algunas limitaciones, dado que en muchos casos el desarrollo de carrera de la mujer presenta períodos de discontinuidad derivados de eventos como la formación y desarrollo de personal: el acceso a los procesos de formación y desarrollo que se llevan a cabo en las organizaciones es limitado para las mujeres. “Muchas empresas generan procesos de maternidad y el cuidado de los hijos.

De igual forma, los programas de mentoría, que son efectivos para el desarrollo de carrera, tienen implicaciones distintas para hombres y mujeres. “Cuando el mentor es un hombre y la mentora es una mujer suelen haber ideas con respecto a ese tipo de relación; atribuyen a otros factores el hecho de que el proceso sea

exitoso, por esta razón, las mujeres acceden en menor proporción a los programas de mentoría y en consecuencia les toca abrirse el camino y ascender los escalones organizacionales prácticamente solas. Como se sabe, las mujeres pueden llegar hasta ciertas posiciones en las organizaciones y no logran superarlas por el fenómeno conocido como “techo de cristal”, conocido así por su utilización en los estudios de género, donde se denomina techo de cristal a la “limitación velada del ascenso laboral de las personas dentro de las organizaciones, se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando.

La teoría del techo de cristal trata de explicar la segregación intra ocupacional, esta consiste en que individuos competentes pertenecientes a grupos minoritarios, como las mujeres o los afro descendientes, no pueden ascender en la escala jerárquica de las organizaciones más allá de los rangos bajos y medios debido a unas barreras invisibles, también llamadas techos de cristal (Jones, E., & Oppenheim, C, 2002). Este tipo de segregación afecta las oportunidades de promoción al interior de las organizaciones, las diferencias salariales entre grupos mayoritarios y minoritarios, y los niveles de autoridad alcanzados por estos últimos.

Antecedentes como el mencionado en la anterior teoría, permiten inferir que es a través de los acontecimientos sucedidos en el tiempo, la categorización de la mujer está arraigada a que solo se debe ocupar de los quehaceres del hogar y que no estará suficientemente capacitada para asumir roles o cargos de mayor jerarquía corporativa.

## **BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

El estudio del convenio 100 de la OIT es fundamental dentro de esta investigación puesto que es de orden internacional y los Países que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres puesto que la diferencia salarial por razones de género es uno de los problemas que más persisten actualmente, las mujeres que se desempeñan en profesiones consideradas masculinas devengan menor salario que los hombres; situación que no ocurre en caso contrario, ya que los hombres que ejecutan cargos considerados femeninos son remunerados de manera diferencial a favor de ellos, las normas sociales y culturales definen en sentido amplio el rol de los hombres como tomadores de decisiones y el de las mujeres como cuidadoras.

Una de las principales razones por la que existe una desigualdad salarial entre mujeres y hombres es que ellas tienden a tener cargos y empleos diferentes a los de los hombres, y estos empleos a menudo son valorados en función del género, para garantizar una remuneración igual por trabajo de igual valor, se debe contemplar el hecho de que un empleo en el sector de la construcción dominado por hombres, pueda tener un valor igual o similar que el trabajo en el sector del cuidado infantil, con predominio de mujeres Sin embargo, el trabajo en el sector del cuidado infantil, con presencia mayoritaria de mujeres, es casi siempre el peor remunerado.

Otra importante razón es las desigualdades raciales y de otra índole las cuales también contribuyen a agrandar la desigualdad salarial para las mujeres de color o procedentes de grupos marginados y para esto es necesario primero eliminar con la discriminación racial que existe no solo en Colombia sino en el mundo y

posteriormente plantear soluciones sobre la discriminación de género; El mercado laboral, tal y como lo conocemos, se continúa estructurando en torno a un modelo en el que el hombre es quien “trae el pan a casa”, sometido a horarios laborales largos y rígidos. En el momento en que una mujer se convierte en madre, sufre una “penalización por maternidad”. Es decir, para equilibrar las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado, las mujeres aceptan empleos mal pagados, eventuales o a tiempo parcial, o trabajan en la economía informal y este es otro problema que se da más a menudo puesto que la mujer también llegan a ser objeto de discriminación durante el embarazo, lo que puede provocar que sean despedidas, forzadas a dimitir o trasladadas a un puesto de menor rango tras su reincorporación. Dedicar tiempo al cuidado de las hijas e hijos también constituye un freno para el avance profesional de las mujeres.

Para disminuir esta brecha la OIT recomienda registrar la contratación, la capacitación y las promociones de todos los empleados, así como su evolución dentro de la empresa y se insta a crear programas igualitarios de promoción para los trabajadores de ambos sexos. Respecto a la remuneración, se aboga por basar ésta en función de las competencias, las calificaciones y la experiencia de los empleados.

Otra de las iniciativas enfocadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres se centran en la designación de un responsable interno en materia de igualdad, en formar a los trabajadores, en crear programas de reclamación por desigualdad y en tratar cada caso de manera individual para decidir si la discriminación responde a un requisito inherente a la tarea a desempeñar.

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL RESPECTO AL GÉNERO**

De acuerdo con la definición de Responsabilidad social, se menciona la integración de las preocupaciones sociales de varios grupos de interés en sus operaciones y estrategias de un grupo especial en este caso son los empleados, quienes de manera general tienen unos intereses, como recibir salarios justos, seguridad en el puesto de trabajo, capacitación profesional y humana, y capacidad de participación, en diferentes conceptualizaciones se menciona la necesidad de que la empresa asuma conductas éticas frente a sus empleados y que redunden en el mejoramiento de su calidad de vida y calidad en el trabajo, es pertinente mencionar que la aplicación de la Responsabilidad Social y Empresarial en el ámbito interno constituye un paso adelante en el cumplimiento de la ley y requiere un esfuerzo por invertir en las personas, por incorporarlas a las decisiones, al menos en aquellas que las afectan directamente y, por cierto, en las definiciones de políticas y estrategias internas de responsabilidad social.

Como ya se ha mencionado anteriormente, organismos internacionales, como la OIT, la ONU y la OCDE, han velado por el respeto y garantía de condiciones de trabajo dignas, convirtiéndose en referentes para analizar si efectivamente las prácticas de Responsabilidad Social de las empresas quienes deben obedecer a las directrices emitidas por este tipo de organizaciones como el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su remuneración objetiva e los cargos mas no con respecto al género, el papel que tiene desempeñado por la OIT va más allá de ser un referente ético y conceptual ineludible a la hora de dimensionar los contenidos de la construcción dogmática laboral de la Responsabilidad Social Empresarial. Su papel trasciende a una

dimensión política de alcance global suficiente dada su estructura tripartita y la legitimidad derivada de ella, para movilizar los más profundos y poderosos resortes de la sociedad global en procura de insertar los derechos laborales más cercanos a la dignidad humana, en todas las esferas de la sociedad.

Particularmente en Colombia la Responsabilidad Social Empresarial ha tenido un avance lento, la mayoría de los empleadores carecen de conciencia colectiva que les permita entender su papel en la sociedad y la labor fundamental que realizan al generar puestos de trabajo, desde la Corte Constitucional, ha sido señalado que el rol de la empresa y de la libertad de competencia debe contrastarse con la función social, en el marco de un Estado social de derecho, dentro este Estado Social de Derecho la responsabilidad social tiene como fin contribuir al desarrollo sostenible.

Han sido muchos los esfuerzos realizados en el contexto internacional para lograr la adopción de medidas que promuevan el respeto por los derechos humanos y la igualdad de oportunidades en el empleo entre el hombre y la mujer; pese a ello, en países como Colombia se observan deficiencias en la oportunidad para implementar dichas medidas, de acuerdo con un informe elaborado por el Observatorio de Asuntos de Género, en Colombia las mujeres en promedio devengan un 75% del salario de los hombres y también se reconoce que en nuestro país las mujeres enfrentan condiciones laborales más precarias que el promedio de los hombres, con un menor reconocimiento económico y social.

En Colombia, las leyes que promueven el respeto por los derechos humanos en el contexto del trabajo y la igualdad entre el hombre y la mujer cuentan hoy con



instrumentos legales y con instituciones que monitorean su aplicabilidad, sin embargo, para instrumentalizar acciones que promuevan la igualdad bajo el modelo de Responsabilidad Social y empresarial es indispensable realizar al interior de las organizaciones una serie de proyectos de carácter estratégico. Así las cosas, y ante este escenario, el llamado a las organizaciones es abandonar los valores culturales y prácticas organizacionales que hasta ahora han adoptado y a emprender acciones que sean consistentes con el renovado concepto de Responsabilidad Social y Empresarial en el que principalmente se reconoce en el individuo a un ser digno de respeto y de trato con dignidad.

## **7.2 MARCO LEGAL**

En este trabajo hemos trabajado, investigado y analizado diferentes campos normativos que nos han servido como base para la estructura de este trabajo y es importante resaltar las normas que respaldan los derechos adquiridos por las mujeres, entre las normas nacionales e internacionales destacamos las siguientes:

### **NORMATIVIDAD NACIONAL:**

- Constitución Política: Artículos 13, 40, 43, 53 y 93.
- Acto Legislativo de 1936: Autorizó a la mujer a desempeñar cargos públicos.
- Acto Legislativo N° 3 de 1954: Otorgó a la mujer el Derecho a Voto, elegir y ser elegidas y el derecho a contar con Cédula de Ciudadanía.
- Decreto 2820 de 1974: Otorgó iguales derechos a las mujeres y a los hombres.
- Ley 51 de 1981: Ratificó la Convención CEDAW que elimina la discriminación para las mujeres

- Ley 50 de 1990: Que da protección a la maternidad y prohíbe despido por motivo de embarazo o lactancia.
- Ley 82 de 1993: Por la cual se expiden normas para apoyar a la mujer cabeza de familia.
- La Ley 581 de 2000: Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 823 de 2003: Sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1010 de 2006: Se regulan y sancionan conductas de acoso laboral y acoso sexual.
- Ley 1232 de 2008: Modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008: Sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
- Ley 1496 de 2011: "Por la cual se garantiza la Igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1930 de 2013: Por el cual se adopta la Política Pública de Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.

- Ley 1823 de 2017: "Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"
- El Plan Nacional de Desarrollo 1994 –1998: Incorporó la Política de Equidad y Participación para las Mujeres.
- Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022: "Pacto por Colombia Pacto por la equidad" El plan incluye un componente transversal titulado Pacto de equidad para las mujeres para el empoderamiento económico, político y social de las mujeres, eliminar las inequidades en su contra y favorecer la eliminación de la violencia y pobreza que las afecta.

## **NORMATIVIDAD INTERNACIONAL**

- Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer ONU. 1952
- Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación racial. ONU 1965
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer ONU. 1967
- Convención Internacional sobre eliminación de todas las forma de discriminación en la mujer. CEDAW 1979
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. ONU. 1993.

## 8. ANÁLISIS DE RESULTADO

El estudio jurisprudencial realizado a la sentencia T-247-2010, permite realizar un amplio análisis de los temas que se desligan a raíz de la desigualdad laboral que existe para las mujeres por el simple hecho de género, situación que ha venido trascendiendo a través del tiempo y que aún persiste, la lucha por la aplicación de los derechos, debido respeto e inclusión de las mujeres en el ámbito laboral y en cargos que aún no son bien vistos o no son de alcance para las mujeres; Si bien esta situación ha cambiado aún faltan esfuerzos muy grandes para que no exista discriminación, ni desigualdad tanto laboral y salarial; Esta es una situación que nos pone en retroceso y no nos permite avanzar, los aspectos culturales, sociodemográficos y psicosociales ha permitido además de oprimir a la mujer, cerrarle puertas para su crecimiento profesional.

Como dato importante recopilamos que a partir del año 2010 como un desarrollo de la política de equidad de género en la rama judicial, la CNGRJ y la Sala administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, iniciaron la realización de los Encuentros Regionales y nacionales de los Comités Seccionales de Género con el objetivo de promover y llevar a las regiones la política de género, propiciar la construcción de planes de acción, además de compartir algunas experiencias exitosas que se venían presentando en las regiones, como es el caso de Antioquia, Chocó y Nariño. En estos encuentros académicos participan magistrados/as, jueces/zas, Direcciones Seccional de Administración Judicial, de los distritos, con la presencia y acompañamiento de Magistrados y Magistradas de las altas cortes, quienes no sólo lideran la dinámica académica, sino que presentan ponencias que identifican la introducción de la perspectiva de género en la práctica judicial.

Ahora bien con los aspectos antes analizados y con el fin de dar respuesta a la pregunta problema podemos sintetizar que aun cuando la igualdad formal entre los sexos se ha incorporado progresivamente al ordenamiento jurídico colombiano, la igualdad sustancial todavía constituye una meta, porque no podemos hablar de aplicación no objetiva del principio solo cuando este sea negado, porque se debe tener absoluta claridad al respecto y esto quiere decir que no existe prohibición absoluta para establecer diferencias en el acceso a una oportunidad laboral con base en el género del aspirante, esto significa que si puede suceder siempre y cuando la carga de exponer la justificación de la misma no dé lugar a dudas sobre la legitimidad del criterio empleado. Además de lo mencionado hay otra situación que puede inferir al momento de la contratación del aspirante al cargo y es la libertad de empresa, principio constitucional reconocido en nuestro ordenamiento, con la cual la empresa puede establecer y ajustar los criterios de selección de personal a los requerimientos propios de la actividad que desarrolle el futuro empleador. Aunque tampoco mentira que esta situación involucra una diferenciación con base en uno de los criterios que tradicionalmente se han empleado para discriminar a los seres humanos y que, precisamente por la forma en que ha sido utilizado, es considerado uno de los criterios sospechosos de discriminación.

Como denota este conflicto entre lo justificable “objetivamente” que proscribe la discriminación basada en el sexo y la libertad de empresa que y lo propio del derecho de igualdad es una situación jurídica que siempre se verá sometida a conflicto y a la necesidad de solucionarse frente a un tercero legislador, quien en la búsqueda de este equilibrio ha demandado por parte de la jurisprudencia la determinación de una serie de pasos que deben tener en cuenta los operadores

jurídicos para garantizar que en sus decisiones se hayan tomado en cuenta todos los elementos necesarios para la racionalidad de la decisión adoptada, tornándose indispensable encontrar un punto de equilibrio que permita salvaguardar los aspectos que para cada caso resulten esenciales a cada principio, teniendo en cuenta que las limitaciones que soporte cada uno de éstos no afecten de forma excesiva o no legítima el ejercicio de derechos fundamentales por parte de sus titulares.

Así bien, la libertad de empresa tampoco resulta un criterio absoluto dentro de nuestro sistema jurídico, debiendo ceder o ponderarse en determinadas circunstancias ante otros principios constitucionales involucrados en el asunto objeto de estudio. El resultado en términos argumentativos es que el principio de libertad de empresa no resulta suficiente para justificar una excepción al principio de igualdad cuando de acceso a oportunidades laborales se trata; por el contrario, la solución obligará al intérprete a considerar el otro principio involucrado: la igualdad, específicamente la igualdad en razón del género.

Por lo tanto, un hecho el que se tacha de discriminatorio la situación probatoria varía radicalmente, pues no será la situación fáctica la que se discuta, sino que será la motivación que se tuvo para realizar dicho acto que en un contexto de discriminación laboral se traducirá en la escogencia, la promoción, el aumento salarial, el despido, etc. lo que será objeto de controversia. Debido a la dificultad probatoria que conlleva este tipo de casos y teniendo en cuenta elementos como la debilidad de la parte presuntamente discriminada, el carácter fundamental del principio que se busca proteger y el gran desvalor que implican este tipo de comportamientos, en estos casos la Corte ha considerado equitativo que se invierta

la carga de la prueba, de manera que sea la parte acusada de realizar un comportamiento discriminatorio la que tenga el deber de demostrar que su actuar no tuvo como fundamento el género de la persona afectada o que, si éste influyó, fue un criterio utilizado de forma legítima de acuerdo a los parámetros establecidos en el ordenamiento constitucional.

En los casos de discriminación, máxime cuando ésta se basa en alguno de los criterios históricamente utilizados para crear diferenciaciones injustas, se encuentra que una de las partes dentro del proceso tiene una posición de debilidad con respecto a la otra. En efecto, la parte que sufre la discriminación se encuentra dentro de un grupo que recibe una especial protección en virtud a la desventaja histórica que implica su condición. La debilidad, además, adquiere aun mayor relevancia cuando, como en el caso que nos ocupa, los elementos que evidencian la ocurrencia de un trato discriminatorio son difíciles de demostrar por parte de quien padeció sus efectos. Se aprecia entonces que, además de pertenecer a un grupo destinatario de una especial protección por parte del ordenamiento jurídico por elementos históricos, sociales, culturales que dejan ver la existencia de un mayor riesgo de discriminación respecto del cual no puede ser indiferente ni el ordenamiento, ni las autoridades de un Estado Social de Derecho-, se tienen dificultades procesales para hacer valer la garantía prevista por el ordenamiento.

En este orden de ideas podemos sintetizar que, en casos de discriminación laboral, estos asuntos de criterios objetivos de igualdad le corresponden a la autoridad competente según la situación realizar una ponderación o juicio de proporcionalidad que le permita esclarecer y determinar con los antecedentes del caso si se encuentra en una situación de discriminación. Estas situaciones en

algunos eventos imponen la derogación de la igualdad de trato en aras del cabal desarrollo de una actividad económica empresarial para la cual resulta indispensable contar con trabajadores de un solo sexo y, por consiguiente, excluir a los miembros del otro, es por ello que sea el legislador quien trate de determinar la objetividad del principio de igualdad.

En Colombia muchos casos como estos se presentan a diario y no podemos asegurar que sea porque la aplicación del principio no sea objetiva, pero todos conocemos la historia y las actitudes machistas desarrolladas en el tiempo, la mujer ha sido siempre menospreciada por estereotipos que no las define, afectando nuestra capacidad de competitividad y avance, además que es de resaltar que de los análisis jurisprudenciales realizados de casos similares se ha podido concluir que la vulneración resulta siendo discriminatoria; Con esto se quiere decir que todas las diferenciaciones no legítimas dentro de un Estado constitucional y democrático, afecta a los individuos segregados en un aspecto que ellos no pueden definir, controlar ni determinar y que siempre se tendrá que dar la pelea hasta el final.



## 9. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

La realidad es que todavía queda camino por recorrer y estereotipos que romper, pero los pequeños pasos son los que logran resultados, la necesidad de que se creen políticas públicas encaminados a la protección y garantía de los derechos laborales para las mujeres debe ser prioridad para iniciar con un cambio estructural y social donde exista igualdad de género en el campo laboral, puesto que si las organizaciones aprecian la diversidad, favorecen la implementación de ciertas prácticas y procesos que son incluyentes y equilibrados se cerraría poco a poco esa brecha entre hombres y mujeres que existe en Colombia.

Las desigualdades surgen toda vez que la sociedad quiere mantener al margen a las mujeres y debido a esto ellas toman la decisión de laborar en formas precarias, es decir, en economías informales tales como el cuidado de la vida en el hogar y el mantenimiento de la fuerza de trabajo, sintiéndose invisibles a los avances económicos, ya que su labor no es considerada trabajo en la actualidad. A pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral durante las últimas décadas, las condiciones en que se ha dado impiden que se traduzca en superación de la pobreza y la discriminación. Bien sea como empleadas en los eslabones más bajos de cadenas de producción global, en los sectores de industria, servicios o comercio, son notorias las condiciones de desprotección a las que se ven sometidas las trabajadoras, tanto en la relación laboral formal como en la informal, la situación de las mujeres en el ámbito laboral depende de la orientación de los cambios en la oferta y demanda de fuerza de trabajo inducida por el comercio, además de otros factores vinculados a las condiciones sociales y culturales en que se desarrollan las

relaciones de género, que interactúan reforzando o inhibiendo los impactos provenientes del campo económico.

Se debe fomentar y concientizar sobre la importancia del principio de igualdad de oportunidades y la equidad de género a los directivos quienes permiten que se implementen o no las buenas prácticas en las organizaciones, por ende también se debería trabajar en un proceso de transformación mental, donde no se tenga por sentado la razón de género, sino de los aspectos realmente importantes para desempeñar los cargos.

En este sentido, es crucial recordar la importancia de que en el proceso de reclutamiento y selección de personal se evite sesgos desde el mismo momento en que se abre la convocatoria para una vacante, se apliquen pruebas, y se evalúen hojas de vida con criterios objetivos, de igual manera es primordial que las organizaciones dispongan de procesos y actividades de formación y flexibilización en horarios laborales para que las mujeres combinen las responsabilidades del trabajo y la familia.

Lo anterior se centra en la realización de charlas de sensibilización sobre temas de género y capacitaciones en equidad laboral y prevención de violencia en el ámbito laboral a las trabajadoras de empresas, microempresas, entidades públicas y privadas

## 10.REFERENCIAS

### NORMAS JURÍDICAS

Artículo 13, 53 Constitución Política de Colombia, 1991.

Congreso de la República, Ley 1257 de 2008, diciembre 4 de 2008.

Presidente de la República, Juan Manuel Santos Calderón, Decreto reglamentario 4463 de 2011, Noviembre 25 de 2011.

Convenio 111, Organización Internacional Del Trabajo

Convenio 100, De Organización Internacional Del Trabajo

Acuerdo 4452 de 2008, Consejo Superior de la Judicatura

Congreso de la República Ley 823 de 2003, 11 de Julio de 2003.

Acuerdo 9723 de 2012, Consejo Superior de la Judicatura

Acuerdo 10661 de 2017, Consejo Superior de la Judicatura.

## **DOCTRINA**

EDUARDO FERNANDEZ Alonso, El derecho fundamental a la igualdad laboral-  
jurisprudencia constitucional

## **JURISPRUDENCIA**

Sentencia de la Corte Constitucional T-247/10, Expediente T- 2220146 Mg.  
Ponente Humberto Antonio Sierra Porto, Bogotá D.C, 15 de Abril de 2010.

Sentencia de la Corte Constitucional C-586 /16, Expediente D-11339, Mg.  
Ponente Alberto Rojas Ríos, Bogotá D.C, 26 de octubre de 2016.

Sentencia de la Corte Constitucional C-445/95, Expediente D-872, Mg, Ponente  
Alejandro Martínez Caballero, Bogotá D.C 4 de octubre de 1995.

Sentencia de la Corte Constitucional T- 230 /94, Expediente T-28319, Mg,  
Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz, Bogotá D.C, mayo 13 de 1994.

## **ARTÍCULOS**

LUZ PACHECO ZERNA, La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de  
la mujer: un esfuerzo internacional de protección social.

VERONICA PELAEZ, la equidad de género en el ámbito laboral- asuntos legales  
(Opinión)

GRUESO HINESTROZA MERLIN PATRICIA, La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos.

FUNDACIÓN KOINONIA, JUAN JOSÉ, UCC, La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia.

JAIRO BAQUERO, JUAN CARLOS GUATAQUI, LINA SARMIENTO, Un marco analítico de la discriminación laboral.

LUCY NIETO DE SAMPER, Igualdad de Oportunidades, El Tiempo, 1994.

YENNY VIVIANA DUQUE OROZCO, MARIA CAROLINA ORTIZ RIAGA, Universidad Externado de Colombia, La Responsabilidad Social en la dimensión laboral, 2014.

GABRIEL MEZA C., La dimensión laboral de la Responsabilidad Social Empresarial, Universidad Sergio Arboleda.

ANGELICA MARIA PARRA BAEZ, LILIANA ANDREA VARGAS ESPITIA OLENKA WOOLCOTT OYAGUE La responsabilidad social del empleador en Colombia 2019.

DIEGO MAURICIO PEÑA, Responsabilidad Social Empresarial en Colombia, una visión frente a Latinoamérica y España.2018

MARIA MONICA PARADA HERNANDEZ, Entre el avance y las barreras. Enfoques de igualdad de género en la política pública de mujeres rurales en Colombia, 2018.

MERLIN PATRICIA GRUESA HINESTROZA, Responsabilidad social empresarial e igualdad de oportunidades en el empleo: ¿altruismo o legalidad?.2009.