

## **La equidad laboral en Colombia desde la perspectiva de género**

Daniela Cortés Ossa

### **Resumen:**

La equidad de género es un tema que desde hace algunos años ha cobrado especial relevancia en Colombia, de allí que lograr igualdad en el trato sin importar el género en las empresas debe ser entendido como un elemento estratégico fundamental para la competitividad; reducir las brechas de género, redistribuir esos roles sociales promoviendo una transformación cultural donde el trabajo tanto de hombres, como de mujeres sea valorado en igualdad de condiciones tomando en cuenta su contribución al desarrollo sostenible de la nación. En ese sentido es función del Estado generar espacios donde la concertación sea la prioridad para la construcción y desarrollo de políticas públicas con enfoque de género para capacitar a las mujeres para que accedan a fuentes de trabajo digna que las ayuden a disminuir los indicadores de pobreza. Acerca de este tema se presentan algunas reflexiones que se espera contribuyan a determinar las causas que generan brechas entre los géneros, a través de una revisión bibliográfica sobre el tema de la equidad laboral desde la perspectiva del género.

### **Palabras Claves: Equidad – Género – Brecha – Laboral**

### **Abstract:**

Gender equity is an issue that for some years has gained special relevance in Colombia, hence, achieving equal treatment regardless of gender in companies should be understood as a fundamental strategic element for competitiveness; reduce gender gaps, redistribute those social roles promoting a cultural transformation where the work of both men and women is valued on equal terms, taking into account their contribution to the sustainable development of the nation. In this sense, it is the function of the State to generate spaces where agreement is the priority for the construction and development of public policies with a gender perspective to train women to access decent work sources that help them reduce poverty indicators. Some reflections on this topic are presented that are expected to contribute to determining the causes that

generate gaps between genders, through a bibliographic review on the subject of labor equity from the gender perspe

**Keywords: Equity - Gender - Gap - Labor**

### **Introducción:**

La equidad de género es un tema que desde hace algunos años ha cobrado especial significación en el mundo y Colombia no es la excepción, muestra de ello son las leyes destinadas a preservar los derechos de la mujer frente a los intentos de discriminación a los que ha sido sometida a lo largo de la historia. En una oportunidad ejerciendo el cargo de Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki Moon hacía referencia a que la igualdad para la mujer significaba progreso para toda la sociedad y podría convertirse en una herramienta muy importante para reducir la pobreza y generar crecimiento económico sostenible. Sin embargo, a nivel laboral la materialización de esa pretendida equidad ha sido muy lenta. La lucha por igual salario por igual trabajo; posibilidad de ascender en igualdad de condiciones que sus pares masculinos, la proporcionalidad en cargos de dirección son aun una utopía que dista mucho de concretarse a pesar del esfuerzo que ha realizado el Estado por acortar la brecha entre hombres y mujeres desde distintas perspectivas.

Esta investigación pretende responder a las siguientes preguntas: ¿Qué circunstancias motivan las brechas de género?; ¿Cuáles son las razones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo?, y ¿Por qué el desempleo femenino es superior al masculino? Para responder estas preguntas se plantean como objetivos de la investigación, identificar las circunstancias que motivan la brecha de género, examinar el enfoque jurisprudencial que las altas Cortes Colombianas han manifestado sobre el tema de la relación entre género y equidad laboral y mostrar los avances que se ha logrado en temas de equidad de género en Colombia. Desde el punto de vista metodológico, la investigación se fundamenta en un paradigma cualitativo, de tipo descriptivo y diseño documental a través de la recopilación de información sobre la equidad laboral en Colombia desde una perspectiva de género. Para esto se utilizan las bases de datos de algunas

universidades nacionales, revistas indexadas sobre temas jurídicos y la información de instituciones oficiales como la alta consejería para la equidad de género y el DANE, entre otras.

De la interpretación de los hallazgos se pudo concluir que el gobierno nacional tiene la responsabilidad de garantizar los derechos de las mujeres y con el apoyo de Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer ha diseñado un conjunto de instrumentos destinados a promover la equidad entre mujeres y hombres, impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, gestión y seguimiento de las políticas y programas a nivel nacional y territorial en las entidades públicas y privadas. Otro ejemplo se materializa en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 donde se establece el conjunto de políticas públicas en favor de la equidad de género específicamente en las áreas de educación y empoderamiento económico para eliminar las brechas de género en el campo laboral y la promoción de la participación de la mujer en los escenarios de poder y toma de decisiones, tal como establece el Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2019, p.1013), cuando estipula que “se deben reconocer las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres que permitan trabajar en líneas que favorezcan la transversalidad de género y la realización de acciones afirmativas que reduzcan brechas de desigualdad”.

### **Enfoque de Género:**

El género de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020):

Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos (párr.1).

En ese sentido estas desigualdades pueden generar inequidad entre hombres y mujeres. Al ser un constructo social que determina los roles de las personas de acuerdo con su sexo en los diferentes ámbitos de vida. Esta distinción es capaz de determinar que grado de oportunidades tendrá el individuo para su realización y el

cumplimiento de sus metas, pero también es capaz de limitar el pleno desarrollo individual y colectivo.

El sexo se refiere a la diferencia biológica entre el hombre y la mujer, mientras que g-enero tiene el significado que la sociedad le ha dado a estas diferencias biológicas Organización Panamericana de la Salud [PAHO] (2010, p.25). Los términos igualdad y equidad suelen ser utilizados indistintamente; sin embargo, igualdad se refiere a una noción de equivalencia, mientras la equidad se refiere a un trato imparcial, a lo que corresponde por justicia y representa un imperativo de carácter ético asociado a principios de justicia social y garantía de los derechos humanos. En este orden de ideas, no toda desigualdad es considerada una inequidad.

Por lo tanto la [PAHO] (2010, p.23) argumenta que “Igualdad de Género significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial como seres humanos, contribuir al desarrollo del país y obtener beneficios de estos resultados”. Con respecto a Equidad de Género [PAHO] (2010, p.23), la define como “la distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre mujeres y hombres”, de tal manera que esas diferencias en cuanto a acceso y control de los recursos se aborden para corregir los desequilibrios.

Por lo anteriormente expuesto surge la necesidad tal como lo enfatiza la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2014), de analizar las diferencias y el efecto que estas tienen en cuando a la discriminación y exclusión. Por esto, el Estado colombiano se ha planteado incorporar este concepto en el diseño y planificación de las políticas y la gestión pública para acrecentar la justicia e igualdad que consagra la Constitución Política (1991). Se hace perentorio controlar el efecto que producen las inequidades para como argumenta [PAHO] (2010, p.10), “promover la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de la capacidad y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos”.

Ese empoderamiento tiene como objetivos fundamentales disminuir las injusticias sociales que sufren las mujeres y violenta los derechos fundamentales al discriminarlas por razones étnicas, culturales, sociales, raciales, de género, edad y

económicas entre otras. Esto restringe en opinión de la [OMS] (2020, párr.3), “el desarrollo de su potencial humano, su capacidad de participar activamente en la sociedad y en general su bienestar y salud”, contribuyendo significativamente a reducir los índices de pobreza.

En el aspecto laboral, la eliminación de la desigualdad de género pretende disminuir la presencia femenina en el trabajo informal; eliminar la explotación laboral y la disparidad en los ingresos por razón de género, reduciendo así la segregación ocupacional.

### **El papel de la mujer en Colombia.**

La mujer además del acostumbrado rol que le ha otorgado la sociedad en cuanto a ser esposa y madre, es un ser humano con necesidades en cuanto a tomar decisiones que aspira a ejercer su libertad, desarrollarse profesionalmente y proveer sus necesidades económicas. La mujer de hoy día está dispuesta a generar sus propias maneras de organizarse, de expresar sus creencias religiosas y políticas haciendo uso de las habilidades y capacidades que ha desarrollado. En el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2017, p.5), se argumenta que “el énfasis se pone en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y en la transformación, no solo de las condiciones de vida de las mujeres, sino también de su posición en la sociedad”. Evidenciando que las diferencias de género, “no solo obedecen a los aspectos biológicos, sino que incluye connotaciones simbólicas, culturales, económicas, sociales que son atribuidas desde los imaginarios colectivos de las sociedades” [PNUD] (2017, p.6).

Desde los comienzos de la vida republicana la sociedad colombiana ha vivido un patriarcado, que ha generado una constante lucha por alcanzar criterios de igualdad y de ejercicio de la libertad. Desde aquella participación en la guerra de Policarpa Salavarrieta en la guerra de independencia intentando demostrar que las las mujeres eran sujetos de derechos y deberes iguales a los hombres ha habido ejemplos a lo largo de la historia; sin embargo, Colombia ha sido lenta en el otorgamiento de derechos paritarios a la mujer. Es apenas en 1957, cuando a través de una consulta plebiscitaria se logró que la mujer accediera al voto, tal como referencia Caputto (2008,

p.113), “Colombia fue uno de los últimos países latinoamericanos en otorgar este derecho, necesario para lograr una participación activa en el campo político, económico y social”. El acceso de la mujer al campo laboral de acuerdo con Napoli (2010, p.8), “inició ejerciendo como domésticas, costureras, cuidadoras de niños y ancianos, enfermeras, docentes y, cuidadoras de niños/as y ancianos/as, costureras, enfermeras, secretarias, docentes, etc. Estas tareas guardan similitudes con las inherentes a las del rol reproductivo” (p.8), posibilitando sostener la brecha en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Ya para mediados del siglo XX, se reglamentó el papel de la mujer dentro de la sociedad colombiana. Caputto (2008), lo expresa en los siguientes términos:

Los derechos políticos femeninos comenzaron a ser discutidos en el Congreso colombiano a partir de 1945 porque como muchos políticos de la época afirmaban, la mujer representa más de la mitad de la población de América que, al reclamar derechos, lo hace como acto de la más elemental justicia humana” (p.117).

De tal forma que fue una estrategia política de los mismos hombres, para lograr votos a costa de las mujeres que durante muchos años fueron subyugadas, y como una forma de continuar con el poder tal como señala Tello (2009).

Con la Constitución política (1991, art.13) “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados” y (art.43) “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación” se marca un hito importante en cuanto a la visibilización del concepto de igualdad de género dentro de la legalidad colombiana. Dando un paso en la consolidación de los derechos políticos de las mujeres en el país. Comenzando el milenio la Organización de las Naciones Unidas establece los Objetivos Del Milenio (ODM), en los que se resalta la necesidad de cerrar la brecha teórico/práctica de los derechos humanos, en estos objetivos se planteaba eliminar las desigualdades de género en la educación y contenía un indicador orientado a medir el espacio de participación política de la mujer a través del número de escaños parlamentarios ocupados por mujeres. Con este fundamento en Colombia a través de la Ley 581 (2000), “reglamenta la adecuada y

efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público” y reglamenta que al menos el 30% de los cargos del poder público sean ocupados por mujeres.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, el Estado crea la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, que se encargó de delinear los fundamentos de política pública en materia de equidad de género haciendo énfasis de acuerdo con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012) en:

La mujer como sujeto social que puede contribuir al desarrollo del país, mostrando así los procesos discriminatorios que se deben superar para afrontar los procesos del post conflicto, dentro del mundo globalizado. El objetivo de esta política es asegurar el pleno goce de los derechos de las mujeres en Colombia, garantizando el principio de igualdad y no discriminación (p.9).

En ese sentido se evidencia el esfuerzo del Estado colombiano por hacer de la equidad de género y la no discriminación una política fundamental para equilibrar las relaciones de la sociedad mediante la participación activa de la mujer en las áreas sociales, políticas y económicas y su inclusión en el ámbito laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones de tal manera que se conviertan en potenciadora de la disminución de los índices de pobreza en el país a través del empoderamiento de la mujer, la mejora de su nivel educativo y la participación en la estructura de decisiones en el país.

### **Participación de la mujer en posiciones de dirección**

La participación política de mujeres ha aumentado; en parte, respondiendo a ajustes legales como las cuotas de género y de paridad y sobre todo por la constante preparación de la mujer colombiana que estudia y se capacita para potenciar sus capacidades de desarrollarse desde un punto de vista personal y profesional. Este paradigma de equidad ha conseguido que día tras día esa participación aumente; algunos ejemplos los vemos en los comicios legislativos del 2014 donde aplicó por primera vez Ley 581 (2000), donde regula que “las mujeres deben ocupar mínimo el 30 % de los cargos de máximo nivel; y el mismo porcentaje debe mantenerse en las

listas para corporaciones públicas”, contribuyendo a un aumento significativo en la participación de mujeres como candidatas a cargos de elección popular. De acuerdo con Arango, Castro y Caballero (2020):

Entre 2007 y 2015 se registró un aumento sostenido de mujeres elegidas a gobernaciones: entre 2007 y 2011 un 3 % de los gobernadores eran mujeres; entre 2015 y 2019, el 16 %. Respecto de las alcaldías, las candidatas elegidas llegaron al 10 % entre 2011 y 2015; entre 2015 y 2019, llegaron al 12 %. En los concejos municipales, pasaron de 14 % (2007-2011) a 17 % (2015-2019) (p.15).

Hoy en día Colombia cuenta con mujeres ocupando altos cargos en Alcaldías y Gobernaciones; algunos ejemplos incluyen a Claudia López en Bogotá, Virna Johnson en Santa Marta y Clara Luz Roldán como gobernadora del Valle del Cauca. Cerca de la mitad del gabinete ministerial del presidente Iván Duque está conformado por mujeres, Marta Lucía Ramírez como vicepresidenta, incluso el movimiento político “Estamos Listas” de corte feminista alcanzó un puesto en el Concejo de Medellín en el año 2019.

La organización Atenea Colombia (2019), en su informe muestra como las mujeres alcaldesas representan apenas el 12,2% con respecto a sus pares masculinos 87,8% a nivel de los Concejos Municipales los números son similares 17,6% de mujeres en comparación con 82,4% de hombres, en el Senado la participación femenina es de apenas el 21,3% y en la Cámara de Representantes 18,7%. Solo en el tren ministerial se da una participación de la mujer del 50% obviamente por ser cargos nombrados por el presidente de la república y no originados por la votación popular. En la Rama Judicial específicamente en la Corte Suprema de Justicia que debería ser ejemplo de equidad, a la fecha del informe habían en pleno ejercicio 20 Magistrados con tres vacantes y de ellos, 17 eran hombres (85%).

### **Discriminación salarial por género**

El tema salarial siempre es álgido y las mujeres enfrentan discriminación salarial y segregación laboral, Barraza (2010), menciona como ante un mismo cargo disponible, el salario ofrecido a una mujer es inferior al ofrecido a un hombre. De igual forma, la mayor cantidad de ofertas de personal para mujeres son para cargos de tipo

doméstico donde el desarrollo intelectual y la formación profesional de la mujer no son requeridos. Vale la pena destacar como a pesar de que las mujeres han logrado unirse a la fuerza laboral de la administración pública, aún persiste un fenómeno estudiado en los años 1980, conocido como Techo de Cristal, este término hace referencia tal como publicó The Wall Street Journal citado por Zabludovsky (2007, p.30), a las “barreras que obstruyen las oportunidades de promoción para las mujeres en la gerencia y que les impiden ascender a las posiciones más altas de las estructuras administrativas”. En ese sentido se deduce que la sociedad construye barreras invisibles que dificultan el ascenso de las mujeres a puestos de decisión mediante el uso inadecuado de patrones de comportamiento que se asocian a un rol, como la sumisión de carácter, la emocionalidad y la importancia de las actividades del hogar, colocando a la mujer en franca minusvalía respecto de sus pares masculinos.

Sin embargo, todas estas diferencias atribuidas erróneamente a la mujer se van reduciendo a medida que las mujeres desempeñan roles sociales menos estereotipados tal como lo afirman Amparo, Barberá y Candela, (2011, p.176). Otro aspecto, ligado a este imaginario social, tiene que ver con el concepto de cultura organizacional, en la que al predominar hombres en las estructuras que toman las decisiones, los requerimientos van dirigidos por ellos y hacia ellos, de allí que la mujer se encuentra en franca desventaja al momento de cumplir con las características que le permitan ascender en la estructura de la empresa. En este orden de ideas Ramos (2005, p.17) explica “que estas evidencias de segregación determinan relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres en base al establecimiento de roles de género”

Incluso se ha tenido que legislar para evitar que las relaciones laborales se vean interrumpidas por aspectos intrínsecos al género, como el caso de la maternidad. En oportunidades tal como lo manifiestan Martínez y Montesinos (2012, p.85), se forman relaciones de poder donde el subordinado acepta que el otro tiene poder, y por eso obedece; o llega a convencerse que su proceder obedece a su autonomía y no a los deseos del otro.”. Por tanto, en el ámbito laboral, si una mujer quiere escalar posiciones en la organización, encontrará una serie de dificultades y barreras le evitan continuar y limitan su potencial de éxito.

Según cifras de El Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2019),

La tasa de desempleo para enero del 2019 fue de 12,8%, lo que refleja un aumento de un punto porcentual con respecto al mismo periodo del año anterior. La brecha de género también aumentó hasta los 7,1 puntos porcentuales, es decir que mientras que los hombres desocupados llegan al 9,8%, las mujeres al 16,9%, cifra preocupante, si se tiene en cuenta que población femenina en Colombia es mayoritaria (párr 4).

De acuerdo con el informe de participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE] (2020), a continuación se muestran algunas cifras relevantes:

**D INFORMACIÓN PARA TODOS**

**Participación de las mujeres en el mercado laboral**

Población en edad de trabajar, económicamente activa, inactiva, y ocupada  
Total Nacional y porcentaje según sexo, 2019  
Cifras en miles y porcentajes

	Total		Hombres		Mujeres	
	Cantidad (miles)	%	Cantidad (miles)	%	Cantidad (miles)	%
<b>Población en edad de trabajar (PET)</b>	39.355	100%	19.247	48,9%	20.108	51,1%
<b>Población económicamente activa (PEA)</b>	24.902	100%	14.223	57,1%	10.679	42,9%
<b>Población económicamente inactiva (PEI)</b>	14.453	100%	5.024	34,8%	9.429	65,2%
<b>Población ocupada (PO)</b>	22.287	100%	13.063	58,6%	9.224	41,4%

- El **42,9%** de la población económicamente activa son mujeres.
- De los **22,3 millones** de personas ocupadas, el **41,4%** son mujeres.

**Tasa Global de Participación (PEA/PET)**

Total Nacional

Periodo	Hombres (%)	Mujeres (%)	Brecha (p.p.)
<b>2019</b>	73,9	53,1	20,8

Fuente: DANE, GEIH.

En esta gráfica se evidencia como la población en edad de trabajar es mayoritariamente femenina 51,1% y la población ocupada es de apenas 41,4% de mujeres, siendo mayoría son las menos empleadas.

## Población ocupada



Esta diapositiva muestra la tendencia de la tasa de ocupación según sexo en el decenio 2009-2019 donde se revela como históricamente ha existido una brecha promedio de 22,6% entre los dos sexos.

## Distribución desigual de trabajo entre hombres y mujeres

La carga total de trabajo de las mujeres es de 14 horas con 49 minutos diarios, de las cuales destinan el 49% al trabajo no remunerado, que incluye el trabajo doméstico y de cuidados.

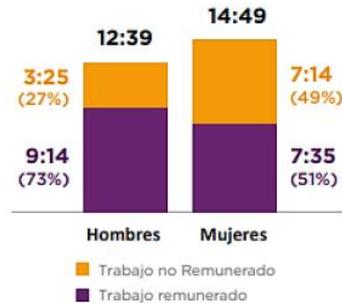
Los hombres, presentan una carga total de trabajo de 12 horas con 39 minutos, destinando sólo el 27% al trabajo no remunerado, que incluye el trabajo doméstico y de cuidados.

La carga total de trabajo de las mujeres es mayor que la de los hombres. Además, la mayor parte de ese trabajo es no remunerado, lo que restringe su autonomía económica. Las mujeres trabajan en promedio 2 horas con 10 minutos más que los hombres al día.

Fuente: DANE, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo - ENUT 2016 - 2017

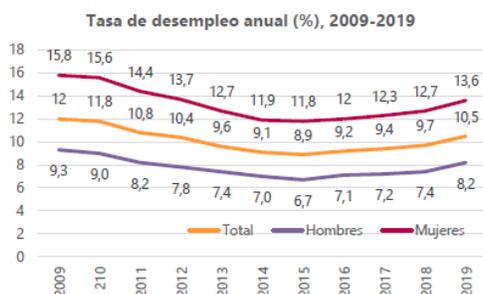
Nota: El trabajo remunerado equivale al trabajo incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales, y el trabajo no remunerado equivale al trabajo no incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales.

Carga total de trabajo remunerado y no remunerado, total de la población (horas diarias)



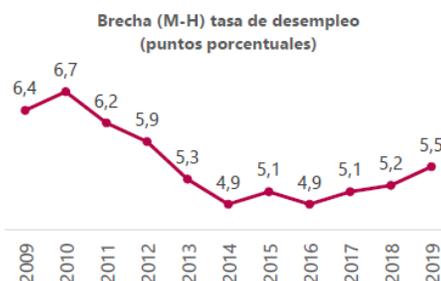
Esta diapositiva muestra uno de los aspectos donde hay mayor inequidad, ya que además de la jornada laboral, la sociedad le exige a la mujer que cumpla con actividades estereotipadas con su género y que le consumen horas de trabajo no remunerado que el varón no realiza.

## Población desocupada



Fuente: DANE - GEIH, 2009-

En el trimestre móvil diciembre 2019 – febrero 2020 la **tasa de desempleo para las mujeres fue 15,4%** y para los **hombres 8,8%**.



Fuente: DANE – GEIH, 2009-2019

En la **última década**, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido superior a la de los hombres, en por lo menos **4,9 puntos porcentuales**.

Con respecto a los niveles de desempleo en Colombia El DANE revela la tendencia del desempleo clasificado por género durante el período 2009-2019 y la brecha en la tasa de desempleo que se en el mismo periodo en valores entre 4,9% y 6,7%.

## Brecha salarial de género según nivel educativo

Brecha de ingreso promedio entre hombres y mujeres en Colombia, según máximo nivel educativo alcanzado Total Nacional, 2019

Nivel educativo	Brecha de ingresos (%)	Ingreso de las mujeres como % de ingreso de los hombres
Total nacional	12,1	87,9
Ninguno	37,5	62,5
Educación básica primaria	35,0	65,0
Educación básica secundaria	34,0	66,0
Educación Media	26,8	73,2
Educación técnica profesional y tecnológica	24,8	75,2
Educación universitaria	18,8	81,2
Postgrado	23,3	76,7

Fuente: DANE 2019

La diferencia del ingreso promedio de hombres y mujeres es de **12,1%**, es decir que por cada **100 pesos que gana un hombre, una mujer gana 87,9 pesos**.

Esta diferencia es más alta cuando no se tiene ningún nivel educativo (37,5 puntos porcentuales) y más baja cuando se cuenta con educación universitaria (18,8 puntos porcentuales).

Resulta llamativo que la brecha salarial no obedece solamente a mujeres sin estudios o pertenecientes a estratos sociales menos favorecidos. Esta información muestra como incluso entre mujeres con estudios de posgrado la brecha salarial es muy alta. Estos datos hablan de discriminación, segregación e incumplimiento de los principios laborales de igual paga por igual trabajo.

## **Políticas Públicas en favor de la equidad en Colombia**

Como parte de las funciones y responsabilidades inherentes al Estado, se debe procurar proporcionar incentivos a los empleadores que eliminan las disparidades entre sexos y a quienes brindan oportunidades profesionales a las mujeres jóvenes. En este sentido el gobierno colombiano ha planteado una serie de políticas que están estructuradas en el Plan Nacional de desarrollo 2018-2022 Pacto por la Equidad del (Departamento Nacional de Planeación [DNP], (2019, p.1011), en el que se expresa la necesidad de fortalecer las instituciones que defienden la equidad de género en el país, estructurar mecanismos para empoderar a través de la educación a la mujer colombiana de tal forma que la brecha histórica entre los géneros en el área laboral se disminuya drásticamente y promover la participación de la mujer en los escenarios donde se toman las decisiones, que sean escogidas por su mérito profesional y académico sin que su sexo sea un impedimento o una barrera.

El presidente (Duque, 2018) manifestaba que:

La participación en equidad de la mujer en la política y la economía no es solo un asunto de elemental justicia social, es además una de las herramientas más poderosas de productividad y convivencia con las que cuenta Colombia para proyectarse con éxito en el Siglo XXI.  
(p.1009).

En ese sentido el Estado colombiano considera que la única forma de obtener equidad de oportunidades, es desmontando la teoría de que las características de origen determinan la forma de ejercer la libertad y la ciudadanía; sólo mediante el esfuerzo y el talento es que se puede alcanzar el desarrollo personal y profesional del individuo.

## **Marco Normativo**

A continuación, se presenta una lista de las sentencias de las altas Cortes colombianas donde se refleja la jurisprudencia en favor de la protección de los derechos de las mujeres y los principios de equidad laboral y de género que demuestran el interés del Estado por hacer valer los principios establecidos en la

Constitución Política (1991) y en los acuerdos y tratados internacionales que Colombia ha suscrito y que son de obligatorio cumplimiento.

### **Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia para la protección y defensa de los derechos de las mujeres.**

<b>Corte</b>	<b>Sentencia</b>	<b>Año</b>
Corte Suprema de Justicia	STP-600	2015
Corte Suprema de Justicia	SC-8525	2016
Corte Suprema de Justicia	STC-2287	2018
Corte Suprema de Justicia	STL-11149	2019
Corte Suprema de Justicia	STC-3771	2020

Fuente: Sistema Único de Información Normativa (2020)

### **Jurisprudencia de la Corte Constitucional para la protección y defensa de los derechos de las mujeres.**

<b>Corte</b>	<b>Sentencia</b>	<b>Año</b>
Corte Constitucional	T-677	2011
Corte Constitucional	T-628	2012
Corte Constitucional	T-595	2013
Corte Constitucional	C-335	2013
Corte Constitucional	T-878	2014
Corte Constitucional	T-434	2014

Corte Constitucional	T-967	2014
Corte Constitucional	T-012	2016
Corte Constitucional	T-652	2016
Corte Constitucional	C-297	2016
Corte Constitucional	C-539	2016
Corte Constitucional	C-005	2017
Corte Constitucional	T-735	2017
Corte Constitucional	T-293	2017
Corte Constitucional	T-184	2017
Corte Constitucional	T-338	2018
Corte Constitucional	T-462	2018
Corte Constitucional	T-338	2018
Corte Constitucional	T-311	2018
Corte Constitucional	T-239	2018
Corte Constitucional	T-015	2018

Corte Constitucional	T-128	2018
Corte Constitucional	T-267	2018
Corte Constitucional	C-203	2019
Corte Constitucional	T-398	2019
Corte Constitucional	T-366	2019
Corte Constitucional	T-093	2019

Fuente: Sistema Único de Información Normativa (2020)

### **Conclusiones:**

En los últimos años el Estado colombiano ha diseñado políticas públicas que han permitido mayor acceso a los mecanismos necesarios para empoderar a la mujer y disminuir las brechas culturales, económicas y laborales que históricamente han perjudicado a la mujer. En esta investigación se revela como las circunstancias históricas de una sociedad patriarcal donde la mujer ocupaba un segundo plano silente en el hogar generaron una relación donde el hombre era el proveedor en la calle, mientras que la mujer se dedicaba a los oficios del hogar y a la crianza de los hijos con las consecuencias que vemos hoy día en cuanto a cantidad de horas de trabajo no remunerado que perjudica sensiblemente a las mujeres. Es como una caricatura donde en una carrera de velocidad hombres y mujeres comparten los carriles de la pista, pero las líneas de carrera de las mujeres están llenas de todos los obstáculos que representan las tareas del hogar y la crianza de los hijos.

De igual forma gracias a la investigación bibliográfica y específicamente a las cifras del [DANE] se pudo evidenciar la diferencia en materia laboral que ha existido en Colombia en el decenio 2009 – 2019. Adicionalmente la falta de una estructura de educación que permitiera a la mujer salir del ostracismo, ha dificultado el surgimiento

de todo su potencial en el mercado laboral. De igual forma se investigó acerca del acceso de las mujeres colombianas a puestos de poder y de decisión observando como a pesar de los avances en este tema con mujeres desempeñando cargos muy importantes y con un tren ministerial paritario, aun es mucho lo que hay que hacer en los mandos medios de la administración pública para honrar el mínimo de 30% de participación de la mujer tal como lo exigen las leyes colombianas.

Es necesario trabajar con más ahínco en los aspectos que fortalezcan las políticas públicas con perspectiva de género de tal manera que se alcance la inclusión de las mujeres como agentes y beneficiarias del desarrollo social, ya que de no ser así se corre el riesgo del debilitamiento de las políticas y programas del gobierno, que constituyen una meta del gobierno.

Al Estado colombiano le queda pendiente satisfacer la necesidad de garantizar los derechos fundamentales de las mujeres a través de la promoción de la equidad laboral vista desde el punto de vista de la diferencia de género. La sociedad y la mujer colombiana lo merecen y lo piden a gritos.

## Referencias

- Amparo, R., Barbera, E., & Candela, C. (2011). *Laberinto de Cristal en el liderazgo de las mujeres*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Arango, C., Castro, L., & Caballero, C. (2020). Femenismo y participación política de las mujeres en Colombia. *Razón Pública*, 12-27. Obtenido de <https://razonpublica.com/feminismo-participacion-politica-mujeres-colombia/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991, julio 20). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Gaceta Constitucional. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Atenea Colombia. (2019). *La hora de la Paridad*. Bogotá: Onu Mujeres.
- Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas

metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Barranquilla: ediciones Uninorte.: Ediciones Uninorte.

Caputto, L. (2008). La Mujer en Colombia: Educación para la democracia y democracia en la educación. *Educación y Desarrollo Social*, 112-121.

Congreso de la República de Colombia. (2000, mayo 31). *Ley 581*. Bogotá: Diario Oficial. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>

Congreso de la República de Colombia. (2008, diciembre 4). *Ley 1257*. Bogotá: Diario Oficial. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1257\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html)

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (14 de octubre de 2020). *Gov.co*. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/Paginas/equidad-mujer.aspx>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE]. (2020). *Participación de las mujeres colombianas en la economía*. Bogotá: [DANE]. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad*. Bogotá.

Duque, I. (2018). *Pacto de equidad para las mujeres*. Bogotá, Colombia.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). *Proyecciones Sociales Brecha de Género*. Bogotá.

Herrera, P., & Lugo, C. (2017). La perspectiva de Género: El discurso de la Alta consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. *Opera*, 157-181. doi:<https://doi.org/10.18601/16578651.n21.09>

Martínez, G., & Montesinos, R. (2012). *Mujeres con poder: Nuevas representaciones simbólicas*. México DF: Espasa.

- Napoli, M. (2010). *Mujer y Trabajo - Evolución histórico social [Monografía de Pregrado Universidad Simón Bolívar]*. Repositorio Institucional Universidad Simón Bolívar, Bogotá. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2214/restricted-resource?bitstreamId=7584939b-9c19-4eb7-be1d-508a2df16805>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Organización Mundial de la Salud [OMS]*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/gender/es/>
- Organización Pánamericana de la Salud [PAHO]. (2010). *Empoderamiento de Mujeres Adolescentes: Un proceso clave para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Washington: Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Empoderamiento%20de%20Mujeres%20Adolescentes.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2014). *Directrices del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo*. Madrid: OCDE. Obtenido de <http://www.oecd.org/dac/gender-development/2755306.pdf>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2017). *PNUD Colombia*. Obtenido de <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/projects/sello-de-equidad-laboral-equipares.html>
- Ramos, A. (2005). *El desafío de la equidad de género*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Tello, F. (2009). *La participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos*. Bogotá: Unibiblos.
- Zabludovsky, G. (2007). *Las Mujeres en México, trabajo, educación superior y esferas de poder*. México DF: Política y Cultura.