

¿Cuál es el panorama laboral real al que se enfrentan las mujeres en Colombia en la actualidad?

Laura Restrepo Botero

Colegio Marymount

Proyecto de Grado

Grado: Once B

Asesora: Alejandra Londoño Ramírez

Medellín

2018

Tabla de contenido

Resumen	4
Abstract.....	5
Justificación	6
Pregunta Problematizadora	8
Objetivos	9
General:.....	9
Específicos:	9
Antecedentes	10
CAPÍTULO I: Marco Teórico	12
1. Panorama laboral de las mujeres en Colombia, en la actualidad	12
1.1.1. Introducción.....	12
1.2. Información general acerca del panorama laboral para las mujeres en Colombia, en la actualidad: Conceptos clave.....	15
1.3. Cargos de las mujeres en las empresas: Acceso de las mujeres a oportunidades laborales..	20
1.4. ¿Qué dice la ley?	22
1.4.1. Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia de 1991.....	23
1.4.2. Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.....	23
1.4.3. Ley 1496 de 2011	24
1.4.4. Ley 1257 de 2008.....	24
1.5. ¿Qué dice la Corte Constitucional?.....	26
1.5.1. Sentencia T 247/10	26
1.5.2. Sentencia T 878 de 2014.....	29
1.6. Conclusión	32
CAPÍTULO II: Metodología	33
CAPÍTULO III: Análisis de Campo.....	37
1.7. Análisis de las variables	46
1.7.1. Variable 1: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres:.....	46
1.7.2. Variable 2: Valoración de esas condiciones diferenciadas, en caso de percibir las.	46
1.7.3. Variable 3: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.	47
1.7.4. Variable 4: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla.	47
1.7.5. Variable 5: Valoración de la discriminación laboral por razones de género; ¿las mujeres la perciben como violencia de género?	48
Conclusiones.....	49
Bibliografía	52
Anexos	55
Encuesta	55

Índice de Gráficas

Gráfica 1: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres (estratos 1 y 2).....	38
Gráfica 2: Valoración de las condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban (estratos 1 y 2).....	39
Gráfica 3: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres (estratos 1 y 2)..	39
Gráfica 4: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla (estratos 1 y 2)..	40
Gráfica 5: Valoración de la discriminación laboral por razones de género, ¿las mujeres la perciben como violencia de género? (estratos 1 y 2).	40
Gráfica 6: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres (estratos 3 y 4).....	41
Gráfica 7: Valoración de las condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban (estratos 3 y 4).....	41
Gráfica 8: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres (estratos 3 y 4)..	42
Gráfica 9: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla (estratos 3 y 4)..	42
Gráfica 10: Valoración de la discriminación laboral por razones de género (estratos 3 y 4).....	43
Gráfica 11: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres (estratos 5 y 6).....	43
Gráfica 12: Valoración de las condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban (estratos 5 y 6).....	44
Gráfica 13: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres (estratos 5 y 6).	44
Gráfica 14: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla. (estratos 5 y 6)	45
Gráfica 15: Valoración de la discriminación laboral por razones de género (estratos 5 y 6).....	45

Resumen

Palabras Clave: Igualdad de género. Desigualdad de género. Brecha salarial de género. Violencia de género. Discriminación laboral. Acceso al trabajo.

El presente proyecto de grado abarca el panorama laboral de las mujeres en Colombia: concretamente se ocupa de estudiar las condiciones de acceso de la población femenina a diferentes empleos (haciendo una comparación con los hombres) y la brecha salarial de género. Para poder hacer un análisis completo e informado, se analiza tanto la legislación existente, vigente en Colombia al respecto, incluyendo un seguimiento a La Constitución Política, al Código Sustantivo del Trabajo, a la Ley 1457 de 2011 y a la Ley 1257 de 2008, así como jurisprudencia atinente al tema, estudiando diferentes fallos de tutela de La Corte Constitucional, que incluyen la Sentencia T 247 de 2010 y la Sentencia T 878 de 2014. Sin embargo, este fenómeno debe ser contextualizado, pues lo principal de esta investigación social es comprender su ocurrencia en la realidad. Para este fin, se estudian noticias e informes sobre la situación descrita, pero para poder aterrizar lo investigado y compararlo con un hecho social real, se implementa un trabajo de campo, en el cual la población estudiada se conforma por 15 mujeres laboralmente activas en Colombia, 5 pertenecientes a los estratos 1 y 2, 5 pertenecientes a los estratos 3 y 4, y 5 pertenecientes a los estratos 5 y 6, quienes dan cuenta del panorama laboral real de las mujeres en Colombia en la actualidad y su valoración frente a diferentes conductas discriminatorias en este ámbito.

Abstract

Keywords: Gender equality. Gender inequality. Gender wage gap. Gender violence. Workplace discrimination. Employment opportunity.

The following research project provides an overview of the labor panorama of women in Colombia. In particular, it studies the access conditions of the female population to different jobs (making a comparison with men) and the gender wage gap. In order to make a complete and informed analysis, the existing Colombian legislation is analyzed, including an assessment of the political constitution, the *Código Sustantivo del Trabajo*, Law 1457 of 2011 and Law 1257 of 2008. Additionally, the jurisprudence regarding the subject is further evaluated, as different judgements by the Constitutional Court, including Sentence T 247 of 2010 and Sentence T 878 of 2014, are studied.

However, this phenomenon must be contextualized, since the principal objective of the present social investigation is to understand its occurrence in reality. For this purpose, news and informs about the described situation, are studied. Nevertheless, in order to ground the investigation and be able to compare it with a real social fact, a field work is implemented, in which a population conformed by 15 women who are part of the actual Colombian labor force (5 belonging to strata 1 and 2; 5 belonging to strata 3 and 4; and 5 belonging to strata 5 and 6) represent the real labor panorama for women in Colombia nowadays and assess different discriminatory behaviors in this area.

Justificación

El presente trabajo de investigación busca resolver el interrogante sobre el panorama laboral real al que se enfrentan las mujeres en Colombia, en la actualidad, ya que los conocimientos previos que tengo sobre el tema me muestran que la situación para las mujeres es difícil, pues se evidencia inequidad en el acceso a las oportunidades laborales y/o en la remuneración o las condiciones para la ejecución de su trabajo. Esto me genera un sentimiento de insatisfacción, desilusión y ganas de entender la problemática porque continúa sucediendo en un estado que dice ser moderno y equitativo, lo cual me lleva a indagar las causas reales que perpetúan esta situación y la manera en la que se podría resolver.

Yendo más allá, evaluando mis intereses personales, lo que me llevó a realizar esta investigación ha sido el contexto familiar y social en el que he crecido. La mayor parte de mi vida he estado rodeada de mujeres absolutamente competentes y capaces de desempeñar trabajos y tareas difíciles y retadoras igual que los hombres, de manera exitosa. Además, he visto la desigualdad laboral que sufren las mujeres hoy en día; un atropello que en el momento en que me enfrente al mundo laboral, si esta situación no cambia me tocará vivir, con lo que estoy completamente en desacuerdo.

Es una situación injusta para las mujeres, tema que me parece pertinente abordar ya que en mi carrera y futuro espero dedicarme a intentar cambiar, ayudar o influir de manera positiva en contra de las injusticias que día a día vivimos en este país, en especial las mujeres. Como define la RAE: “Justicia es un principio moral que lleva a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece. Derecho, razón, equidad” que debería prevalecer sobre cualquier otro interés, pero tristemente esto no sucede en la situación laboral de las mujeres en Colombia. Eso me genera una gran motivación para

investigar sobre este tema, y lograr sustentar, analizar y comprender a profundidad las causas y consecuencias de esta problemática social.

Adicional a esto, considero que es un tema del que he encontrado pocos estudios, lo que me lleva a considerar que es una problemática conocida por todos, pero intervenida por pocos, pese a que es ilegal. Es por esto que es de gran importancia que las nuevas generaciones investiguemos sobre él, pues en manos de nosotros está encontrar una solución basada en la normativa existente.

Por todas las razones anteriormente expuestas no tengo duda alguna que con esta investigación lograré comprender la problemática, entender sus causas y analizar el fuerte impacto que ha tenido en nuestra sociedad, con el fin de lograr en algún momento de mi vida aportar a la solución de dicha situación.

Pregunta Problematizadora

¿Cuál es el panorama laboral real al que se enfrentan las mujeres en Colombia, en la actualidad?

Objetivos

General:

Comprender el panorama laboral al que se enfrentan las mujeres en Colombia en la actualidad, con el fin de identificar los efectos que éste genera en la sociedad.

Específicos:

1. Describir el panorama laboral de las mujeres en Colombia en la actualidad, desde datos generales, legislación y jurisprudencia colombiana.
2. Indagar los efectos que genera que las mujeres en Colombia se enfrentan a dicho panorama laboral en la actualidad.
3. Comparar el panorama laboral descrito con situaciones y percepciones que se desarrollan en la realidad.

Antecedentes

El periódico el tiempo en su artículo “mujeres, con mayor brecha salarial pero más presencia directiva”, del 7 de octubre de 2017, muestra un panorama desolador, evidenciado por un estudio hecho por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) que mide el avance en la igualdad laboral, ya que, aunque indica la paradójica situación en la que los cargos directivos en Colombia son ocupados por mujeres en un 45%, revela también que en la actualidad existe una brecha salarial de más o menos 10% entre hombres y mujeres, ocupando Colombia las posiciones más bajas, junto con India, Turquía, Brasil, Costa Rica, Méjico, Corea, Sudáfrica e Indonesia.

Este mismo artículo evidencia que los avances en la igualdad salarial de género han sido muy lentos, ya que desde el 2012 la igualdad no ha sido una prioridad, tal como lo pone en conocimiento la OCDE. Sin embargo, debería serlo, pues no hay razones que sustenten dicha brecha. Pese a esto, en los países mencionados no se han implementado medidas reales para eliminar la situación descrita, perpetuando con ella la desigualdad de género, la violencia, y la distribución desigual del trabajo.

Respecto a la normatividad vigente en Colombia, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la ley 1496 de 2011, establece que al trabajo igual se le debe dar un salario igual, además el artículo 5 de la ley 1496 de 2011 fija una multa con el ánimo de evitar la brecha salarial en cuestión, de alrededor de 150 SMLMV (salarios mínimos legales mensuales vigentes). Sin embargo, esta multa no se ha hecho efectiva en la mayoría de las situaciones y es por esto que se sigue dando la discriminación salarial a la mujer. Pese a esto, tras la creación de

esta ley, se ha podido ver una mejora en la brecha salarial en Colombia, pues en el 2012 la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres era de 18.1% según la OCDE, porcentaje considerablemente mayor al que tenemos hoy en día.

Ahora bien, teniendo este panorama en mente, hay una alta preocupación con esta problemática, razón que conduce a indagar más al respecto, pues es una situación que afectará directamente el futuro de las mujeres.

Independientemente, a lo que se dice y a la injustificada diferencia salarial que tiene que soportar y aguantar la mujer en Colombia, ella hace parte de un género plenamente capaz de completar o ejecutar, de manera efectiva y sobresaliente todos los trabajos y responsabilidades a los que se enfrenta, lo que nos lleva a la conclusión de que la situación laboral de las mujeres en la actualidad es, en muchos casos, injusta.

Genera una sensación de impotencia ver este panorama histórico y los pocos cambios que se han logrado. De aquí, que el tema elegido sea clave para estudiar la situación de las mujeres y escribir sobre una problemática tan poco explorada, como un excelente punto de partida. El fin es entender las causas y comprender el problema más a fondo, tener una información mucho más completa, con el objetivo de contribuir de una manera positiva a la resolución de dicha problemática social que afecta de manera tan significativa a las mujeres en Colombia.

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1. Panorama laboral de las mujeres en Colombia, en la actualidad

1.1.1. Introducción

Poco se ha hablado sobre el panorama laboral al que se enfrentan las mujeres en Colombia, en la actualidad, específicamente de la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres. Es por esto que el presente trabajo se ocupará de abordar esta problemática, además de analizar diferentes situaciones que afectan gravemente a la población femenina en Colombia, respecto al tema laboral. Por ejemplo y para contextualizar un poco al lector sobre dicha problemática, es pertinente mencionar, que las trabajadoras de las ciudades principales son las más afectadas por esta brecha salarial, así lo establece el Banco de la República en su Documento de trabajo sobre Economía Regional número 131 de 2010, escrito por Luis Armando Galvis.

Para empezar a describir el panorama laboral de las mujeres en Colombia, en la actualidad, se debe analizar lo que dicta el Ordenamiento Jurídico Colombiano al respecto. En primer lugar, la Constitución Política de Colombia de 1991, norma suprema del Ordenamiento Jurídico Colombiano establece, de manera clara y expresa, en su artículo 43 que: *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste, subsidio alimentario, si para entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”*.

A su vez, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 143, modificado por el artículo 7 de la ley 1496 de 2011, establece que: “*A trabajo de igual valor, salario igual. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación*”. Adicional a estos dos artículos, el artículo 5 de la misma ley, fija una multa de alrededor de 150 SMLMV para las empresas que perpetúen la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia.

Otra norma que reglamenta esta situación es la Ley 1257 de 2008, la cual establece en su artículo 12 que la discriminación laboral constituye una forma de violencia de género y por ende el Estado debe desarrollar medidas concretas para evitar que esta situación siga presentándose.

Este panorama legislativo que se desarrollará en detalle más adelante, evidencia que dicha brecha, no sólo no tiene fundamento legal, sino que incluso va en contra del Ordenamiento Jurídico Colombiano. ¿Cómo es posible entonces que siga existiendo una diferencia salarial entre hombres y mujeres en Colombia, en la actualidad, teniendo en cuenta la normatividad vigente?

Por otro lado, un estudio realizado por la OCDE en el 2012, sobre la búsqueda de la igualdad de género, los 34 países miembros de dicha organización, entre los que se encuentran Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría,

Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía, identificaron tres elementos clave que generan la desigualdad de género. Estos son: la violencia contra las mujeres, la persistente diferencia salarial entre hombres y mujeres (viéndose beneficiados los hombres) y la distribución desigual del trabajo no remunerado.

Desde otra perspectiva, el FEM (Foro Económico Mundial), organización internacional sin ánimo de lucro, integrada por 91 miembros, entre ellos países con gran relevancia a nivel mundial, que se encarga de analizar y buscar solución a los diferentes problemas económicos que suceden en el mundo, creó un índice cuyo objetivo es medir cuatro áreas clave de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Dichas áreas son: la salud, la educación, la economía y la política. Este índice recibe el nombre de “Índice Global de Brecha de Género”. El FEM considera que la brecha salarial entre hombres y mujeres, en diferentes partes del mundo, es uno de los problemas económicos más apremiantes en la actualidad.

El FEM cita estimaciones recientes que sugieren que la paridad económica de género podría agregar \$ 250 mil millones adicionales al PIB (Producto Interno Bruto) del Reino Unido, \$ 1,750 millones al de Estados Unidos y \$ 2,5 billones al de China. Con la tasa de progreso actual, la brecha salarial global de género tardará cien años en cerrarse, mientras que la brecha en el lugar de trabajo no se cerrará en 217 años. Claramente es una brecha significativa, que el mundo no puede permitirse ignorar.

La problemática en Colombia ha sido tan relevante que la misma prensa escrita ha mostrado en sus artículos las cifras del problema. Para concientizar a la opinión pública, el periódico el Tiempo en su artículo *“Mujeres, con mayor brecha salarial, pero*

más presencia directiva”, del 7 de octubre 2017, resalta que es fundamental que los diferentes países perpetuadores de la brecha salarial de género se preocupen y a la vez se ocupen de buscar una solución a la misma, no sólo porque se está frente a una desigualdad que es intrínsecamente injusta, sino también porque numerosos estudios sugieren que una mayor igualdad de género conduce a un mejor desempeño económico.

1.2. Información general acerca del panorama laboral para las mujeres en Colombia, en la actualidad: Conceptos clave

Para poder entender el panorama laboral al que se enfrentan las mujeres en Colombia, en la actualidad, es necesario tener claro los siguientes tres conceptos, ya que por medio de ellos se mostrarán ejemplos y se ilustrará sobre la situación real y presente de cada uno de ellos, tanto en Colombia como en el mundo:

- **Igualdad de género**

Se entiende por igualdad de género, según the United Nations Entity For Gender Equality and the Empowerment of Women, *“La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependan del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las*

necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”.

A su vez, la organización OXFAM International, en su artículo *“La desigualdad de las mujeres: lograr justicia de género para acabar con la pobreza”* define la igualdad de género como *“la igualdad y equidad plena entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, lo que implica que las mujeres, conjuntamente y en igualdad de condiciones con los hombres, definen y dan forma a las políticas, estructuras y decisiones que afectan sus vidas y a la sociedad en su conjunto.”*

- **Desigualdad de género**

Por otro lado, se entiende por desigualdad de género todas aquellas acciones que tengan como resultado prácticas contrarias a las definidas anteriormente como igualdad de género. Es decir, son todas las acciones que busquen marcar diferencias significativas en cuanto a oportunidades, responsabilidades y tratamiento en general entre hombres y mujeres.

Siguiendo este orden de ideas, la discriminación laboral es definida por los abogados Ignacio Cadavid Gómez y Eraclio Arenas Gallego en la Cartilla del Trabajo 2017, como *“Trato diferencial por raza, género, origen familiar o nacional, religión y política”*. A su vez, definen inequidad laboral como *“Asignar funciones o quitarlas con menosprecio del trabajador”*. Estas dos conductas constituyen modalidades de acoso laboral y por ende deben ser sancionadas como tal. (Soler, s.f.)

Un ejemplo claro de este concepto es la brecha salarial de género, pues se le está dando un trato desigual en cuanto a las oportunidades, responsabilidades y

tratamiento a hombres y mujeres, favoreciendo a los hombres y desfavoreciendo a las mujeres.

Otro ejemplo de desigualdad de género en contra de la mujer lo podemos encontrar en un artículo del periódico El Espectador, del 2016, titulado *“Exigir prueba de embarazo a mujeres para acceder a un trabajo sería considerado discriminación”*. Este artículo hace especial énfasis en el año 2016, pues fue en este año cuando empresas del país empezaron a exigir pruebas de embarazo a las mujeres para poder concederles determinados empleos, sin tener en cuenta que según el Ministerio de Trabajo las empresas solo pueden exigir exámenes distintos a los reglamentarios, cuando el trabajador o la trabajadora vaya a realizar actividades que en el futuro puedan afectar su salud. Esta situación, por ejemplo, es diferente para los hombres, pues a ellos solo se les exige cumplir con los exámenes reglamentarios (ninguno adicional) y finalmente, se les otorga el puesto, es decir que el embarazo claramente constituye, aún hoy, una barrera laboral para las mujeres. En Colombia, hasta el 2011, en pleno siglo XXI, para este tipo de casos, no existía una ley que velara ampliamente y estableciera medidas concretas en pro de la igualdad del acceso al trabajo, situación que cambió en el 2011 con la expedición de la Ley 1496 de 2011, la cual modificó el Código Sustantivo del Trabajo, de la cual se hablará más adelante. (Pinilla, 2017)

- **Brecha salarial de género**

La brecha salarial entre hombres y mujeres es definida por la organización Eurostat (Statistics Explained), en su artículo Salarios y Costes Laborales como *“La diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores y las*

trabajadoras asalariados, expresada en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores asalariados.”

Esta brecha es medida por cifras globales y nacionales. Ahondando en las cifras globales de esta problemática, en el segundo trimestre del año pasado (2017) en la sesión número 61 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW 61), se declaró que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mundo tiene un promedio del 23%, siendo más alta en algunos países. Esto sucedió en dicha comisión, liderada por la actriz estadounidense Patricia Arquette, ganadora de un Oscar de la Academia y, la dos veces campeona olímpica y superestrella de fútbol, estadounidense, Abby Wambach, en la sede de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) en Nueva York. (Patriota, 2017)

Ahora, enfatizando en las cifras de la brecha salarial en el país, en el último año la desigualdad, en cuanto a remuneraciones laborales, ha estado bastante marcada entre hombres y mujeres en Colombia, pues se demostró que:

- Entre el año 2005 y 2010 en promedio, según el Banco de la República, en el Documento de Trabajo Sobre Economía Regional citado anteriormente, la brecha salarial en Colombia fue del 14%, viéndose favorecidos los hombres.
- Por su parte, el año 2011 fue determinante y significativo en el aumento de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia, tal como lo mencionó Jorge Bustamante, director del DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales en Colombia. Fue

significativo ya que dicha brecha alcanzó una cifra alarmante de 18.1%, es decir, aumentó alrededor del 4% en un solo año.

- En el año 2012, dicha brecha creció aún más, posicionándose en un 20.2%, según investigaciones del DANE también.
- Finalmente, en el lapso de tiempo comprendido entre el año 2013 y 2017, el periódico El Tiempo establece en su artículo *“Mujeres, con mayor brecha salarial pero más presencia directiva”* publicado en el 2017, también citado anteriormente, que el promedio de la brecha salarial de género fue del 15%, lo que indica que pese a las medidas legales adoptadas por Colombia, como la expedición de la Ley 1496 de 2011 para la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la brecha sigue siendo significativa.

Por su parte, ONU Mujeres es una división creada por la Asamblea General de la ONU en el 2010, mediante una resolución aprobada por los países miembros del comité, cuyo principal objetivo es promover la igualdad de género, la participación de las mujeres y su posicionamiento en la toma de decisiones en todos los ámbitos. Este comité se encarga de dirigir y coordinar todos los esfuerzos hechos por las Naciones Unidas a favor de la igualdad de género, además ayuda y promueve en diferentes países, la práctica de principios internacionales para lograr una mejor calidad de vida para las mujeres. El comité cuenta con sede en Nueva York, su equipo está integrado, entre otras mujeres por: la directora ejecutiva Phumzile Mlambo-Ngcuka, sudafricana, y cuenta además con una activa participación de mujeres de todos los países miembros de la ONU. Por otro lado, está la Junta Ejecutiva, la cual cuenta con representantes de 41 países (10 de África, 10 de Asia, 4 de Europa Oriental, 5 de Europa Occidental, 6 de

América Latina y el Caribe, y finalmente con 6 representantes de países contribuyentes). Es así como ONU Mujeres, establece, en su artículo “*Situación de los derechos de las mujeres en Colombia*”, que aunque las mujeres en Colombia tienen un nivel de escolaridad superior a la de los hombres, siguen viviendo discriminaciones en el tema laboral, ya que se les hace difícil acceder al empleo y una vez han accedido a él, su trabajo es subvalorado en comparación con el de los hombres y por ende, el salario de las mujeres es inferior al de los pares profesionales del sexo opuesto.

Adicional a lo anterior y en aras de poner sobre la mesa tareas pendientes en el ámbito nacional de esta problemática, diversas personalidades influyentes de nuestro país se han puesto en la labor de tratar a fondo la situación actual, respecto a la brecha salarial de género en Colombia. Una de estas personalidades fue el Doctor Carlos Mario Giraldo Moreno, abogado y Presidente actual del grupo Éxito. Para él “*la mujer tiene que tener igualdad absoluta en su tratamiento: Mismo ingreso, misma protección, mismas oportunidades. Estamos progresando aún contra una discriminación que persiste y que no hemos logrado eliminar*”. (Moreno, 2018)

Teniendo todos estos factores en cuenta y los estudios aquí mencionados, es posible entonces afirmar, con certeza, que la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia sí existe en la actualidad. (Naciones Unidas de Panamá, 2010)

1.3. Cargos de las mujeres en las empresas: Acceso de las mujeres a oportunidades laborales

A lo largo de los años, las mujeres en Colombia han tenido una mayor tasa de desempleo que los hombres, según el periódico El Tiempo en su artículo: “*Cinco*

prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el trabajo”, publicado a principios de 2017. En este artículo se menciona que las mujeres colombianas tienen la tasa de desempleo más alta en Latinoamérica. Consecuente a esto, el acceso al mundo laboral ha sido más difícil para el sector femenino. Según el DANE, la tasa de desempleo para las mujeres en el 2017 fue de 11.1%, mientras que la de los hombres fue casi cinco puntos por debajo. Además, según las mismas estadísticas realizadas por el DANE, la tasa global de participación laboral en dicho año para los hombres fue de 75,3%, en comparación al de las mujeres que fue de 55,2%. Y, por último, la tasa de ocupación para los hombres fue de 70,3% y para las mujeres del 49%.

Estas estadísticas dejan claro que las mujeres en Colombia ocupan menos empleos que los hombres, por ende, su participación en el mundo laboral es más reducida. Estos números pueden llegar a ser paradójicos, ya que las estadísticas del Periódico Portafolio en el 2016, mostraron que las mujeres representan cerca del 60% de los estudiantes graduados en el país, tanto en universidades como instituciones técnicas, pues son menos propensas a desertar de sus estudios. (Ocde, 2016)

Adicional a esto, dicho artículo muestra cómo después de una recolección de datos de 104 organizaciones (el 70% privadas y el resto públicas), se evidencia que sólo el 30% de estas organizaciones cuentan con políticas de igualdad de género y aproximadamente el 90 por ciento de ellas no tienen un manual para evitar el sesgo de género. Las mujeres representan el 46.3% de la fuerza laboral en las organizaciones del país y sólo el 34% ocupan cargos directivos, demostrando así que los hombres están por encima, con más del 60 por ciento de dichos cargos.

Por su parte, el SPE (Servicio Público de Empleo), a finales del año 2016, en un documento relativo a la ocupación laboral de la mujer, publicó una estadística donde

demonstró que debido a la baja participación laboral de la mujer en Colombia, el país pierde aproximadamente 16% de su PIB cada año.

1.4. ¿Qué dice la ley?

Para empezar, la Constitución Política de Colombia de 1991¹, norma suprema del Ordenamiento Jurídico Colombiano, establece de manera tajante que cualquier tipo de desigualdad o discriminación en contra de la mujer es inconstitucional o ilegal, es decir, que cualquier estipulación en contrario viola el régimen legal colombiano. En consecuencia, cualquier caso que se presente sobre esta problemática será juzgado y finalmente fallado en contra de la persona, empresa u organización que esté cometiendo dicho acto ilegal. Es así como la empresa o entidad que incumpla la ley tendrá que pagar una multa de hasta 150 SMLMV. Para implementar esta serie de medidas el Ministerio de Trabajo debe designar una autoridad que imponga dicha sanción, la cual se hará efectiva por medio del Sena (Servicio Nacional de Aprendizaje).

Siguiendo este orden de ideas y desarrollando el mandato constitucional, el panorama legal en Colombia en cuanto al régimen laboral de la mujer, está compuesto por cuatro importantes normas que amparan a las mujeres, sus derechos laborales y equidad salarial. Estas son:

¹ Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) 2da Ed. Legis / (Const., 1991)

1.4.1. Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia de 1991²

El artículo 43 de la Constitución Política de Colombia de 1991, norma superior, reza que: *“ARTÍCULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”*.

1.4.2. Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo³

El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, dice que: *“Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”*.

² Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 43 [Titulo II]. 2da Ed. Legis./ (Const., 1991, art. 43)

³ Congreso de Colombia. (5 de agosto de 1950) Artículo 143 [Titulo V]. Código Sustantivo del Trabajo.

1.4.3. Ley 1496 de 2011⁴

"Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones"

El objetivo general de la Ley 1496 de 2011 es garantizar que las mujeres puedan gozar de igualdad salarial con respecto a los hombres. Para lograr que dicha igualdad sea real y efectiva, tanto en el sector público como en el privado, la ley establece mecanismos tales como imponer multas a las empresas que perpetúen la brecha salarial de género.

1.4.4. Ley 1257 de 2008⁵

"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"

Esta ley busca prevenir y atacar toda clase de violencia de género, y la discriminación laboral de la mujer es una de ellas. Por esto, el artículo 12 de la ley

⁴ Congreso de Colombia. (29 de diciembre de 2011) Ley General de Igualdad Salarial. [Ley 1496 de 2011]. / (Ley 1496, 2011)

⁵ Congreso de Colombia. (04 de diciembre de 2008) Ley General de la Vida Libre de Violencia. [Ley 1257 de 2008]. / (Ley 1257, 2008)

mencionada, establece medidas concretas que debe implementar el Estado colombiano para lograr los fines descritos, así:

“Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral: El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

- 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.*
- 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.*
- 3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.*

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

- 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.*
- 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.*
- 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.”*

1.5. ¿Qué dice la Corte Constitucional?

A través de diferentes sentencias, la Corte Constitucional se ha pronunciado respecto a la discriminación laboral de la mujer, teniendo en cuenta diferentes factores y trazando así lineamientos al respecto. Dos sentencias relevantes sobre el tema fueron: La Sentencia T 247 de 2010 y la Sentencia T 878 de 2014, mediante las cuales la Corte Constitucional estableció definiciones concretas y aclaró importantes conceptos, que han sido de mucha utilidad en el Ordenamiento Jurídico Colombiano y que han servido como base en otros casos similares.

1.5.1. Sentencia T 247/10⁶

“Discriminación por razón de sexo: vulneración de derecho a la igualdad y al trabajo de peticionaria por su género y sin que exista justificación racional para no ser contratada como vigilante en Ecopetrol S.A.”

Esta sentencia de tutela hace referencia al caso de una mujer que acusa a la Sociedad Anónima Ecopetrol de haberle vulnerado su derecho al trabajo y a la igualdad, puesto que no le dio la posibilidad de acceder a un empleo como vigilante de la empresa debido a su sexo, según manifiesta la afectada.

La Corte Constitucional, con Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, se pronunció respecto al caso favoreciendo a la trabajadora, dándole una

⁶ Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión. (15 de abril de 2010) Sentencia T-2220146. [MP Humberto Antonio Sierra] / (Corte Constitucional, ST-2220146, 2010)

oportunidad justa para poder acceder sin ningún tipo de discriminación al trabajo deseado, lo cual queda claro en la parte resolutoria de la sentencia así: “(...) *En consecuencia ORDENAR a ECOPETROL S.A. que, directamente o a través de la empresa contratista, evalúe el caso de la señora Pascuas Cifuentes para el cargo de vigilante.*”

La Corte Constitucional, en la presente sentencia, estableció diferentes significados y aclaraciones respecto al tema tratado: la discriminación laboral de la mujer. Éstos son:

- **Discriminación por Razón de Sexo**

Para que suceda es necesario que el sexo de la persona haya sido un factor determinante en la controversia y que además de eso, no exista ningún otro tipo de justificación objetiva desde cualquier punto de vista.

- **Derecho a la Igualdad y al Trabajo**

Al no ser contratada por la empresa en cuestión para un puesto de vigilante, por el hecho de ser mujer, los derechos a la igualdad y al acceso al trabajo fueron vulnerados.

Por medio de algunos fundamentos y consideraciones, la Corte Constitucional estableció en el numeral 4 de la presente sentencia lo siguiente:

“Prohibición de discriminación en razón del género y acceso a las oportunidades laborales”

Para lograr la meta de la igualdad de género, el acceso a las oportunidades y el ámbito laboral son dos componentes claves. La Corte Constitucional es completamente consciente de la situación y además entiende que, con algunas leyes, intercediendo en favor de la problemática, no es suficiente para acabar con esta larga historia, que ha persistido a través del tiempo en la sociedad colombiana.

Después de varias declaraciones y ponencias, tanto de la Corte como de la trabajadora, la Corte Constitucional decidió lo siguiente:

1. Uno de los criterios que debe ser coincidente con el resto del Ordenamiento Jurídico es el de entender que el género no puede ser considerado como factor de selección para ingresar o desempeñar un trabajo.
2. Todas las normas, requisitos y exigencias que promueva una empresa, institución o persona, para conceder un puesto de trabajo, pueden llegar a presentar ventajas para las personas pertenecientes a un género sobre las del género opuesto. No obstante, todos los requerimientos exigidos deben provenir de una base conceptual razonable, necesaria y esencial, desde cualquier punto de vista que se pueda considerar objetivo, para así lograr transmitir de manera efectiva el mensaje, donde no se perciba de forma implícita una manifestación de prejuicios que puedan afectar el principio básico de la igualdad dentro de un Estado Constitucional, como lo es el Estado colombiano.

1.5.2. Sentencia T 878 de 2014⁷

“Violencia de Género: Instrumentos jurídicos y jurisprudencia internacional”

La mujer colombiana ha sido víctima de varios tipos de violencia, entre estos la discriminación laboral. En la presente sentencia y con Magistrado Ponente el Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, se analiza cómo la solución de esta problemática no depende sólo de las leyes sino también de un paradigma ya establecido en la sociedad, considerando posturas claras como las siguientes:

- **Discriminación y Violencia Contra la Mujer**

Estos conceptos hacen referencia a un problema social que exige un cambio desde la educación, la política y la sociedad. Un cambio que introduzca valores claros en estos ámbitos, para así poder llegar a respetar los derechos fundamentales de las mujeres, pues las leyes no son suficientes para acabar con el paradigma de discriminación. Es por esto que se hace necesario replantear la relación entre hombres y mujeres, porque una sociedad que permite que a la mujer se le agreda o se le incumplan sus derechos, es una sociedad que discrimina, y para que esto no suceda, se necesita responsabilizar no sólo a la ley, sino también generar conciencia de que es una responsabilidad que deben asumir todos los ciudadanos.

⁷ Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. (18 de noviembre de 2014) Sentencia T-4.190.881. [MP Jorge Iván Palacio] / (Corte Constitucional, ST-4.190.881, 2014)

Y como en las consideraciones mencionadas en la anterior sentencia, la Corte Constitucional, en su numeral 4, titulado *“Las mujeres tienen el derecho fundamental a una vida libre de violencia”*, queda claro que tanto la discriminación laboral como la brecha salarial se consideran actos de violencia de género y agresión, y que son delitos para el Estado colombiano, es por esta razón, que el Estado se convierte en el responsable de formular medidas de asistencia de salud, prevención y sensibilización, educación, y protección laboral. Adicional a esto, es el Estado también el encargado de encontrar los medios para que la sociedad y la familia eviten cualquier tipo de discriminación hacia la mujer y establezca que quien no cumpla las normas será sancionado.

Siguiendo este orden de ideas, la Corte Constitucional en el numeral 6 de la presente sentencia, titulado *“Los empleadores deben luchar contra la violencia de género y deben apoyar a las mujeres que han sido víctimas de ella”* agrega que la mujer también es víctima del maltrato por la falta de atención de las entidades gubernamentales, el entorno y la sociedad que la rodea. Además, por la indiferencia de sus compañeros de trabajo y la ejecución de actos discriminatorios de los mismos.

Estos episodios de violencia generan una inestabilidad emocional en la víctima. La misma sociedad hace hincapié en que todo tipo de violencia puede ser prevenido o evitado hasta por la misma víctima, ya sea evadiendo una posible relación sentimental con el agresor (caso común de acoso laboral) o sometándose a la voluntad del mismo. Son finalmente las mujeres víctimas las que terminan convertidas, por la sociedad, en las culpables de la violencia recibida. Este tipo de comportamientos son los que no permiten el total respeto de los derechos de las mujeres, y nublan su panorama laboral,

pues reciben respuestas del empleador, tales como que puede permanecer en el trabajo, siempre y cuando el abuso recibido no afecte su desempeño.

Por otro lado, el empleador no se hace responsable de la protección a la mujer, mediante la prohibición del ingreso del agresor al lugar de trabajo, por ejemplo, o porque se niega a brindar ayuda o asesoramiento en casos de violencia. La empresa tampoco incentiva a la víctima a denunciar los hechos ocurridos, al contrario, es difícil que se le otorguen permisos para asistir a citas psicológicas, testimonios sobre el maltrato, diligencias judiciales, etc.

En casos como los mencionados, en el momento en que se sepa de la agresión ocurrida, en muchas ocasiones se pide privacidad sobre la relación sentimental, por ejemplo, para así las empresas protegerse de posibles responsabilidades. El empleador cuenta también con muchas formas de participar en la agresión, no directamente, pero sí de una manera implícita, excluyendo a la mujer víctima de los espacios de representación de la empresa, cuestionando que la mujer acuda al sistema judicial, aumentando o disminuyendo su carga de trabajo, entre otras tantas acciones, generando en la mujer más cargas personales.

Inclusive en muchos casos, las mujeres son manipuladas por el mismo agresor, ya sea por vulnerabilidad económica o pidiéndole que desista de procesos judiciales. Estos hechos agravan aún más la situación de violencia, porque no denunciar los hechos vuelve a la mujer más vulnerable.

En conclusión, un empleador que ayude, cometa u omite información sobre algún acto en el que se vulnere a población femenina, está violando su derecho a una vida libre de violencia. Esta situación puede ser sancionada penalmente, pues es considerado como un delito, un acto de discriminación grave.

1.6. Conclusión

Tras haber analizado el panorama laboral real de las mujeres en Colombia, en la actualidad y teniendo en cuenta hechos concretos, la perspectiva legislativa y la jurisprudencia existente respecto a la brecha salarial de género, se puede concluir que sí existe y que ésta es completamente contraria al Ordenamiento Jurídico colombiano. La Constitución Política en su artículo 43, la Ley 1496 de 2011 en su artículo 7 y la Ley 1257 de 2008 en su artículo 12, amparan totalmente a la mujer y castigan toda clase de discriminación laboral en contra de ella. Adicional a esto, es claro que la Corte Constitucional ha fallado protegiendo a la mujer, pues es consciente de la manifiesta inconstitucionalidad de dicho comportamiento, como se evidencia en la Sentencia T 247 de 2010 y en la Sentencia T 878 de 2014. Teniendo en cuenta este contexto es incomprensible que se siga perpetuando la brecha laboral de género en Colombia y en el mundo, pues ésta impacta de manera negativa el país y su desarrollo hacia la igualdad.

CAPÍTULO II: Metodología

Para desarrollar la segunda etapa del presente proyecto de grado es fundamental describir y explicar cuál metodología se implementará y de qué manera, para llevar a cabo un trabajo de campo que, por medio de estadísticas, pueda demostrar de manera empírica la realidad del panorama laboral al que se enfrentan las mujeres en Colombia día a día, en la actualidad. Se hará entonces una recolección de datos concretos, los cuales se estudiarán por medio de una metodología cuantitativa, puesto que el fin de la presente investigación es identificar patrones y relaciones generales, lo cual se logrará estudiando la generalidad de la sociedad y buscando en ella aspectos en común.

Esta metodología se implementará por medio de una técnica de recolección de datos llamada encuesta, la cual se aplicará a mujeres laboralmente activas en Colombia en la actualidad, pues lo que se busca es establecer una conexión entre lo expuesto en la investigación y lo que sucede en el panorama real. Para poder cumplir tal fin, no es necesario indagar a fondo ni describir características, sino que por medio de los resultados superficiales que arroje la encuesta, se busca poder confirmar o desmentir lo que se planteó en la etapa anterior del presente trabajo. Posteriormente se analizarán los resultados en un análisis de campo.

Siguiendo este orden de ideas, la Real Academia Española (RAE) define la encuesta como un *“conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa de grupos sociales, para averiguar estados de opinión o conocer otras cuestiones que les afectan”*. A su vez, tal como lo define la Doctora en Sociología Jurídica e Instituciones políticas Yulieth Teresa Hillón Vega, la encuesta es una técnica

que se utiliza para recoger datos específicos porque se darán opciones de respuesta a los encuestados (A, B, C) y éstos no podrán escoger o responder nada distinto a lo sugerido en la encuesta, y direccionados porque están sujetos a responder sólo de las opciones dadas por el investigador. Es importante destacar que la encuesta es un instrumento fijo, no flexible, diferenciándose de la entrevista (técnica propia de la investigación cualitativa), pues lo que se necesita en la presente investigación es obtener resultados concretos y exactos, que se puedan cuantificar y plasmar en estadísticas.

Posteriormente se debe seleccionar la población/universo a la cual se le aplicará la encuesta: ésta está integrada por las mujeres laboralmente activas en Colombia en la actualidad. De esta población/universo se debe obtener una muestra representativa, pues es un grupo bastante extenso que es imposible de abordar en su totalidad, por esto se seleccionarán quince mujeres diferentes para aplicar la encuesta. Adicional a esto, la muestra se debe fragmentar para obtener una muestra adecuada, en un grupo completamente heterogéneo, ya que las condiciones de las mujeres varían dependiendo del estrato al que pertenezcan, por consiguiente, el grupo de 15 mujeres se dividirá en tres subgrupos.

Por su parte, la muestra será una muestra probabilística, pues se desarrollará en el marco de una investigación cuantitativa y el objetivo de ésta es poder encontrar patrones generales que aborden a todos los sectores de la población, estadísticas y números, pero no descripciones, tal como se explicó anteriormente.

Teniendo en cuenta lo mencionado, como en la encuesta no se puede incluir a todas las mujeres laboralmente activas en Colombia, se hará una técnica de muestreo,

es decir, una técnica que ayude a seleccionar una muestra adecuada. Para este fin se utilizarán dos técnicas:

- Muestreo aleatorio estratificado (MAE), se aplicará de la siguiente manera: Inicialmente se dividirá la población/universo (mujeres activas laboralmente en Colombia en la actualidad) en tres diferentes subgrupos de acuerdo con su estrato social y se seleccionarán, intencionalmente, mujeres pertenecientes a estratos uno y dos, mujeres pertenecientes a estratos tres y cuatro y mujeres pertenecientes a estratos cinco y seis.
- Muestreo aleatorio simple (MAS), se aplicará en segundo lugar: cuando ya se tengan los tres subgrupos, se le aplicará uno a uno el MAS, es decir, de todas las mujeres que existen en cada subgrupo ya conformado, sólo se seleccionarán cinco de ellas, aleatoriamente por cada subgrupo, para aplicarles la encuesta⁸.

Teniendo en cuenta lo anterior, las variables que se buscan estudiar con la encuesta son:

1. Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres.
2. Valoración de esas condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban.
3. Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
4. Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla.
5. Valoración de la discriminación laboral por razones de género; ¿las mujeres la perciben como violencia de género?

⁸ Profesora Yulieth Teresa Hillón, “Sociología Jurídica” (clase magistral), Universidad Eafit, Medellín, 2014.

Ya teniendo todas las variables definidas, se le entregará a cada mujer una encuesta de forma física (impresa), pues no se sabe en qué condiciones se encuentren y qué posibilidades tienen para tener acceso a internet. Las mujeres seleccionadas devolverán la encuesta ya respondida, para que se pueda hacer un análisis del campo.

CAPÍTULO III: Análisis de Campo

A partir de las respuestas obtenidas con las encuestas aplicadas a la muestra poblacional definida, es posible analizar cada variable para poder así concluir si se confirma o se desmiente lo expuesto en el marco teórico: que el panorama laboral de las mujeres en Colombia en la actualidad presenta algunos hechos de discriminación en su contra, como la brecha salarial o condiciones desiguales para acceder a empleos. A continuación, se anexan las tablas obtenidas a partir de las encuestas y el análisis pertinente de cada variable:

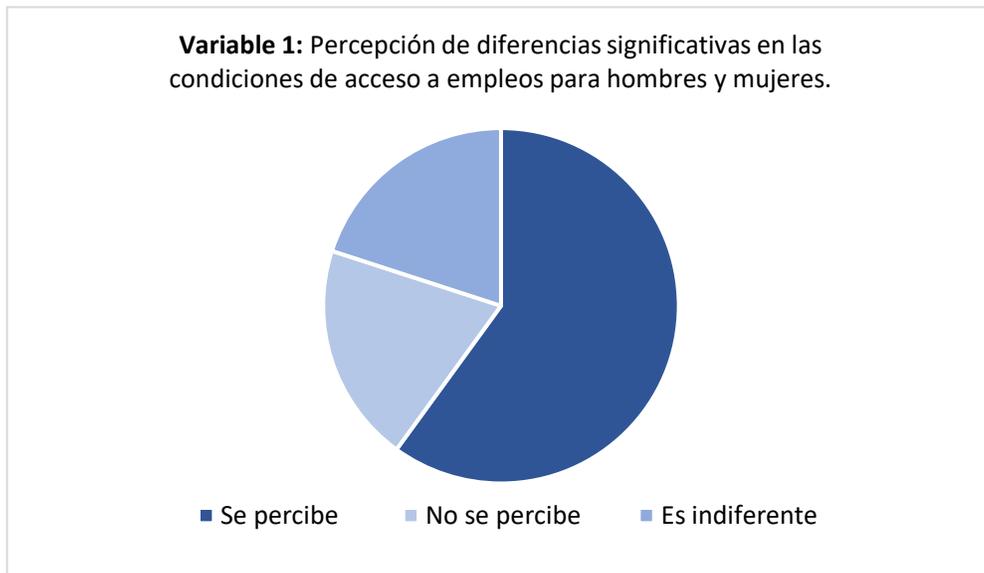
- **Variable 1: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres.** Esta variable se midió a través de la pregunta: ¿En el momento en que tiene que acceder a un empleo, siente que puede ser más difícil para usted que para un hombre conseguirlo?
- **Variable 2: Valoración de esas condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban.** Esta variable se midió a través de la pregunta: En caso de que dicha situación ocurra, ¿Qué piensa usted acerca de esto?
- **Variable 3: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta variable se midió a través de la pregunta:** ¿En su lugar de trabajo, los hombres que se encuentran a su mismo nivel laboral, ganan lo mismo que usted?
- **Variable 4: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla.** Esta variable se midió a través de la pregunta: ¿Qué piensa si un hombre que efectúa su misma labor tiene un mayor salario que usted?

- **Variable 5: Valoración de la discriminación laboral por razones de género, ¿las mujeres la perciben como violencia de género?**

Esta variable se midió a través de la pregunta: ¿Considera que la discriminación laboral es violencia contra usted?

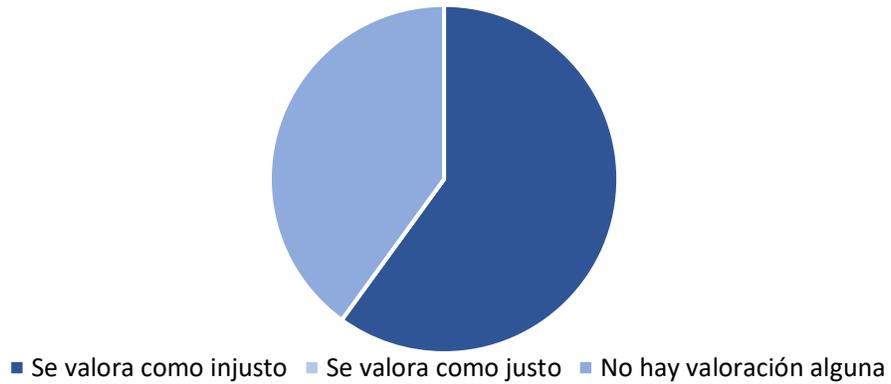
Se anexan las tablas obtenidas a partir de las encuestas:

Estratos 1 y 2



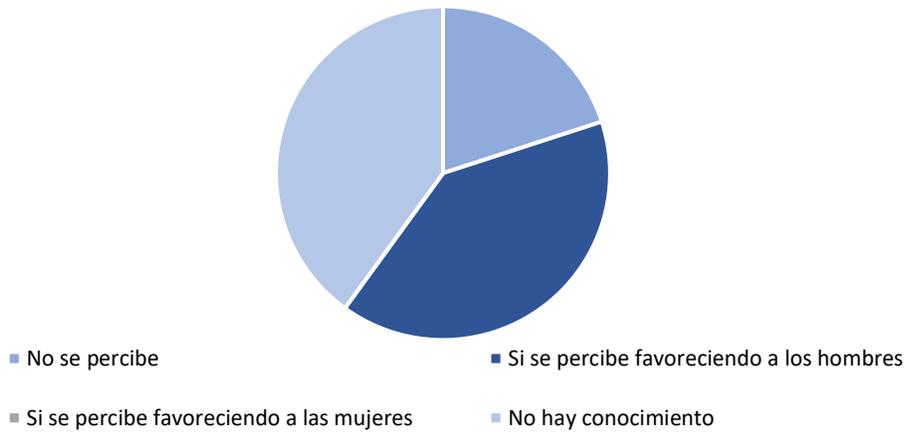
Gráfica 1: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres (estratos 1 y 2).

Variable 2: Valoración de las condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban.



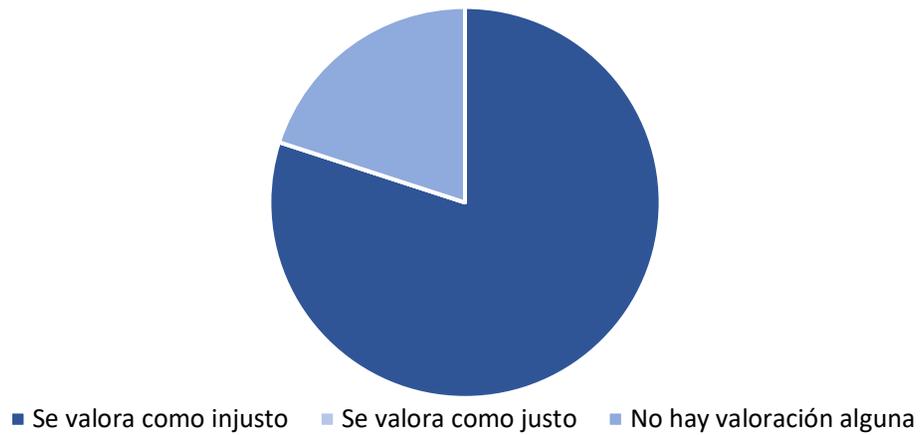
Gráfica 2: Valoración de las condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban (estratos 1 y 2).

Variable 3: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.



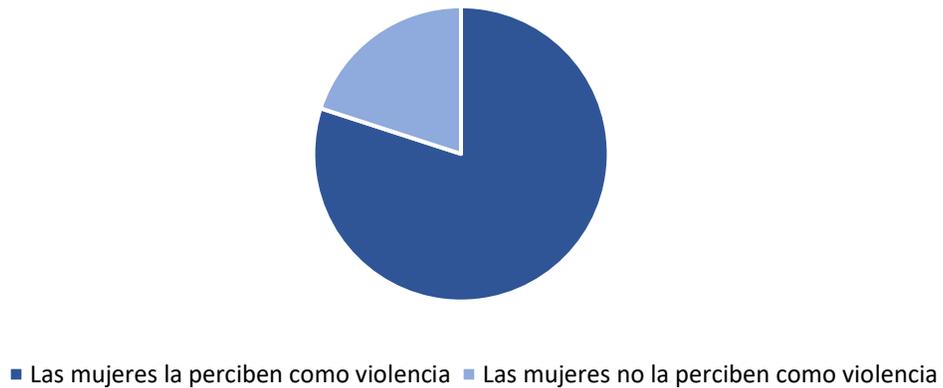
Gráfica 3: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres (estratos 1 y 2).

Variable 4: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla.



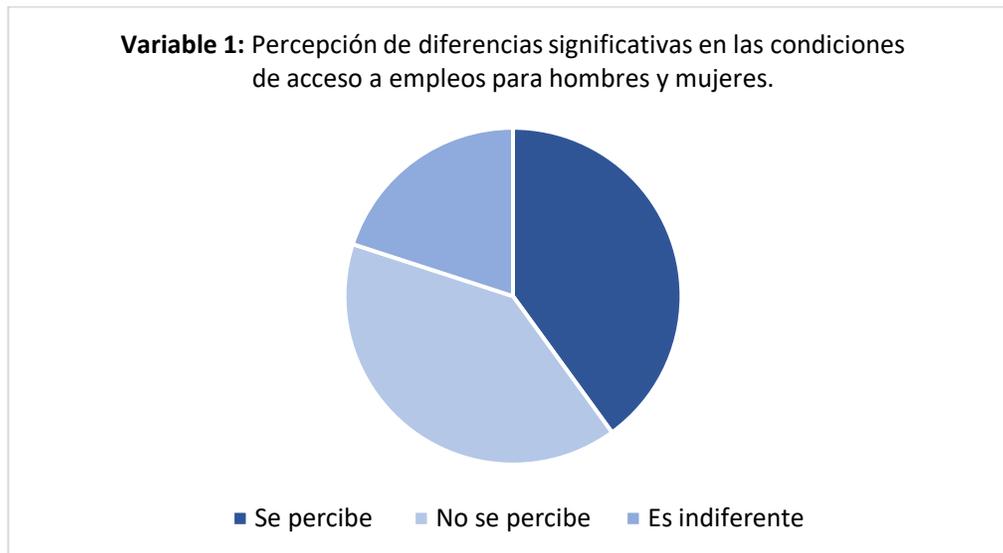
Gráfica 4: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla (estratos 1 y 2).

Variable 5: Valoración de la discriminación laboral por razones de género, ¿las mujeres la perciben como violencia de género?

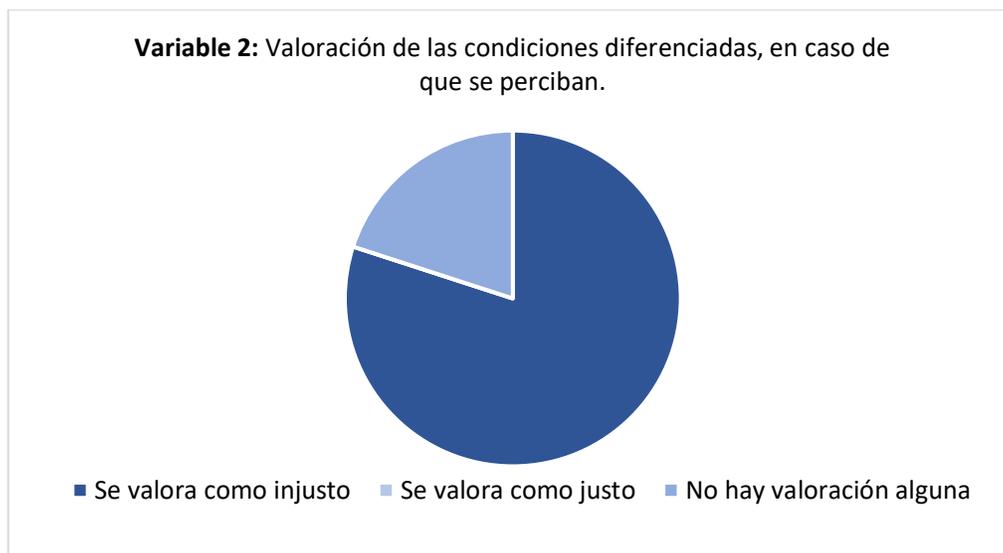


Gráfica 5: Valoración de la discriminación laboral por razones de género, ¿las mujeres la perciben como violencia de género? (estratos 1 y 2).

Estratos 3 y 4

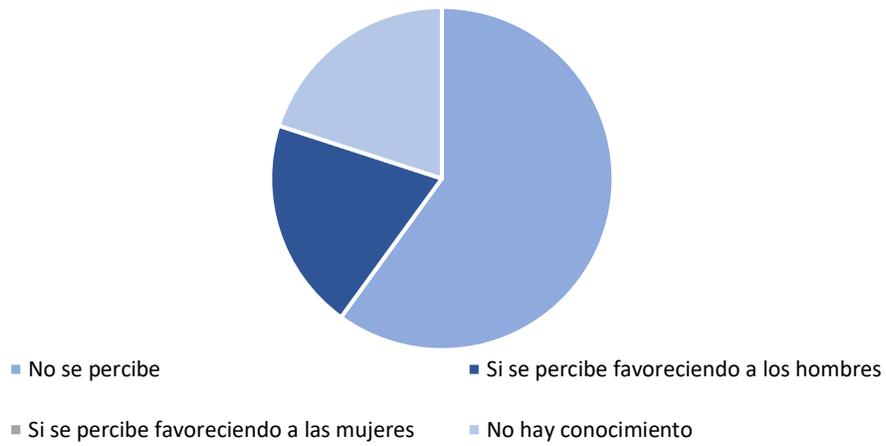


Gráfica 6: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres (estratos 3 y 4).



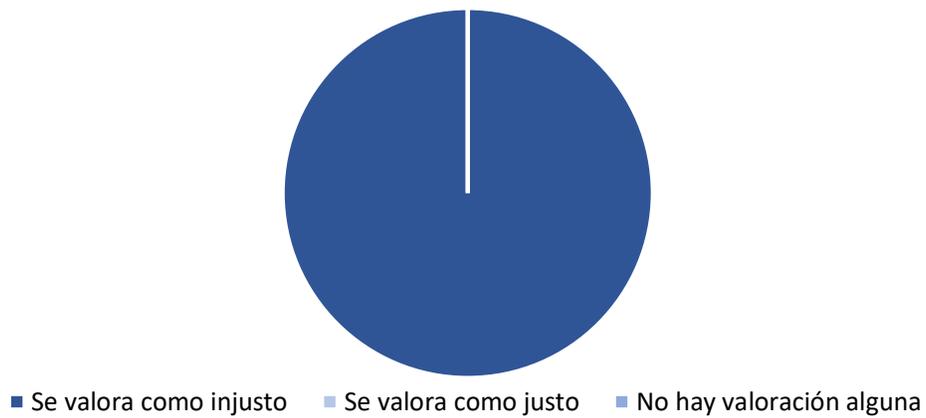
Gráfica 7: Valoración de las condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban (estratos 3 y 4).

Variable 3: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.



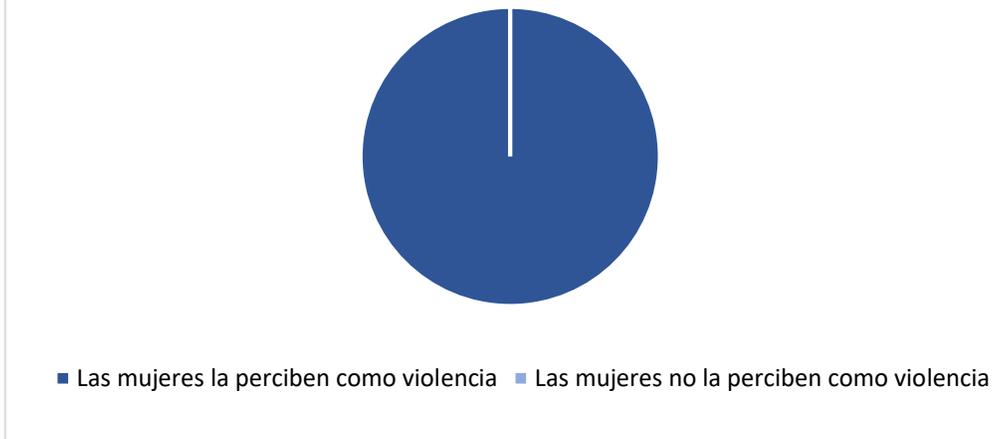
Gráfica 8: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres (estratos 3 y 4).

Variable 4: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla.



Gráfica 9: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla (estratos 3 y 4).

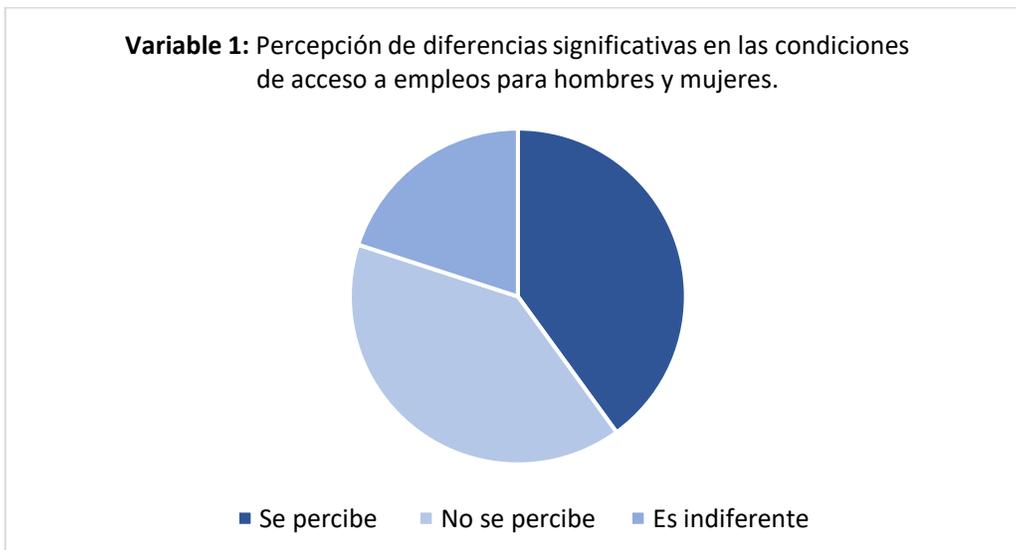
Variable 5: Valoración de la discriminación laboral por razones de género.



Gráfica 10: Valoración de la discriminación laboral por razones de género (estratos 3 y 4).

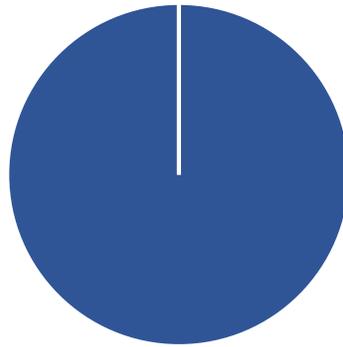
Estratos 5 y 6

Variable 1: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres.



Gráfica 11: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres (estratos 5 y 6).

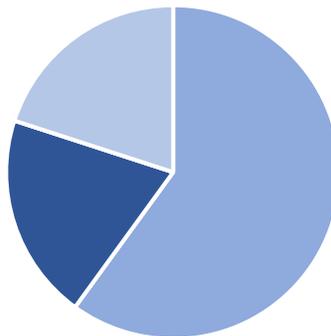
Variable 2: Valoración de las condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban.



■ Se valora como injusto ■ Se valora como justo ■ No hay valoración alguna

Gráfica 12: Valoración de las condiciones diferenciadas, en caso de que se perciban (estratos 5 y 6).

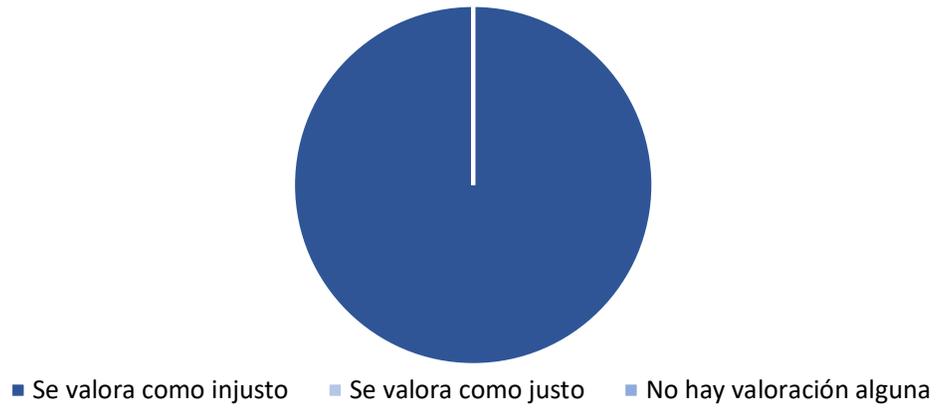
Variable 3: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.



■ No se percibe ■ Si se percibe favoreciendo a los hombres
■ Si se percibe favoreciendo a las mujeres ■ No hay conocimiento

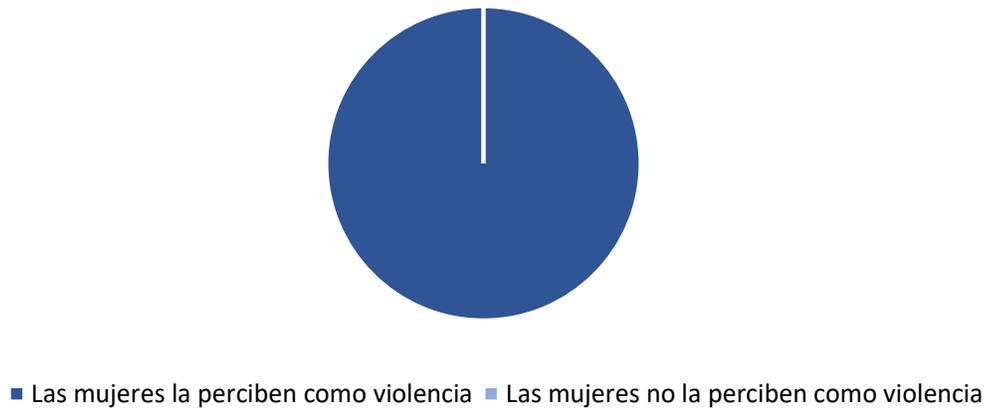
Gráfica 13: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres (estratos 5 y 6).

Variable 4: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla.



Gráfica 14: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla. (estratos 5 y 6)

Variable 5: Valoración de la discriminación laboral por razones de género.



Gráfica 15: Valoración de la discriminación laboral por razones de género (estratos 5 y 6).

A partir de las tablas obtenidas, se puede concluir:

1.7. Análisis de las variables

1.7.1. Variable 1: Percepción de diferencias significativas en las condiciones de acceso a empleos para hombres y mujeres:

Se pudo observar que, respecto a esta variable, los estratos 3 y 4, y 5 y 6, dieron respuestas iguales, mostrando que las diferencias significativas para acceder a empleos para hombres y mujeres se perciben solamente por la mitad de la población. Esto no sucedió con los estratos 1 y 2, ya que, en éstos, las respuestas fueron diferentes, mostrando que el 60% de la población sí percibe dichas diferencias. Esto demuestra que las diferencias en cuanto a las condiciones de acceso se perciben y se podría incluso decir que se presentan, en mayor cantidad, en los estratos más bajos.

Es preocupante que tan alto porcentaje de la población encuestada, perciba diferencias tan marcadas en sus condiciones laborales.

1.7.2. Variable 2: Valoración de esas condiciones diferenciadas, en caso de percibir las.

Se pudo observar que, respecto a esta variable, los estratos 5 y 6 en su totalidad perciben esta situación como injusta. En los estratos 3 y 4, y 1 y 2 no pasa lo mismo;

algunos manifestaron indiferencia frente a esta situación, sin embargo, ninguna persona lo valoró como justo, y en todos los estratos primó la valoración injusta.

Esto indica que la población encuestada está consciente de esta problemática y de su real repercusión en la sociedad, por lo que resulta preocupante que no se haga nada al respecto, pese a considerarse injusta.

1.7.3. Variable 3: Percepción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Se pudo observar que, respecto a esta variable, en los estratos 1 y 2 el 40% de las encuestadas perciben la brecha salarial favoreciendo a los hombres, a diferencia de los estratos 3 y 4, y 5 y 6, donde el 20% de las encuestadas perciben la brecha, igualmente favoreciendo a los hombres. Cabe resaltar que en ninguno de los estratos se pudo percibir la brecha favoreciendo a las mujeres. Esto es alarmante, pues la diferencia es significativa.

1.7.4. Variable 4: Valoración que se le da a la brecha, en caso de percibirla.

Se pudo observar que, respecto a esta variable, se obtuvieron resultados muy similares. En los estratos 3 y 4, y 5 y 6 se presentaron los mismos resultados: el 100% de la población encuestada valora la brecha como injusta. Por su parte, en los estratos 1 y 2, el 80% también la valora como injusta, mientras que el 20% no le da valoración alguna.

Estas evidencias son muy concluyentes: se demuestra con la encuesta que la mayor parte de la población percibe la brecha salarial de género como injusta.

1.7.5. Variable 5: Valoración de la discriminación laboral por razones de género; ¿las mujeres la perciben como violencia de género?

Se pudo observar que, respecto a esta variable, se presentaron resultados parecidos en todos los estratos. Los estratos 3 y 4, y 5 y 6 mostraron resultados iguales, ya que la totalidad de la población considera que la discriminación laboral por razones de género es algo injusto. Los estratos 1 y 2 también presentaron resultados similares, con un 80% que percibe la discriminación laboral como violencia, mientras que el 20% no. Estos resultados permiten concluir que la mayor parte de la población considera que la discriminación laboral por razones de género sí es un tipo de violencia.

Conclusiones

Estudiar un tema que afecta de manera tan relevante a la sociedad y que es poco valorado por todos produce preocupación y frustración. En este caso, el trabajo de grado me permitió darle importancia y protagonismo, desde mi posición como estudiante, a un fenómeno que en nuestra sociedad ha sido omitido por muchos. Le doy fin a mi proyecto de grado con grandes lecciones e ilusiones, y es por esto que con base en lo trabajado puedo proponer una serie de conclusiones que se desarrollan a continuación.

Por medio del marco teórico, el análisis legal y jurisprudencial, logré entender y caracterizar de manera clara, el fenómeno de la discriminación laboral a la mujer en Colombia, teniendo en cuenta las condiciones de acceso a diferentes empleos y la brecha salarial. Con todo esto, pude identificar la importancia que han tenido las decisiones judiciales en el desarrollo de dicho derecho, ya que la legislación ha dejado muchos aspectos de lado.

Después de haber estudiado la realidad y completado la recopilación y análisis, tanto de los cuerpos normativos vigentes concernientes al tema como de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se puede concluir que esta situación ha influido negativamente por largo tiempo en la sociedad colombiana. A pesar de esto la legislación al respecto ha dejado importantes vacíos, por lo que ha sido, con los últimos fallos, que se ha desarrollado realmente el derecho vulnerado, introduciendo importantes efectos que permiten una efectiva implementación del derecho a la igualdad de oportunidades.

Para empezar, se puede concluir que, pese a que las leyes colombianas vigentes

han abarcado el tema, que son el artículo 43 de la Constitución Política, el artículo 143 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la Ley 1496 de 2011 y la Ley 1257 de 2008, lo han hecho de forma ambigua y además no se han aplicado realmente las consecuencias jurídicas ante el incumplimiento de las mismas, por lo cual las mujeres han quedado desprotegidas. Esto me lleva a concluir que la normatividad que consagra la igualdad laboral se ignora constantemente, ya que no se ven resultados.

Es por esto que la Corte Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones, sin embargo, no ha logrado brindarle plena efectividad a este derecho para las mujeres. Los pronunciamientos vigentes de la Corte Constitucional, en lo que respecta a la situación laboral de las mujeres en Colombia, en la actualidad muestran que, en muchas ocasiones, solo es posible lograr igualdad laboral para las mismas después de activar un mecanismo judicial, como sucedió con los casos descritos en las sentencias T 247 de 2010 y T 878 de 2014.

Con todo esto, pude confirmar que el fenómeno de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres realmente afecta a la población en Colombia, pues no solo vulnera a las mujeres, sino que también influye en la esfera laboral, económica, social y cultural, ya que genera en la sociedad tolerancia ante comportamientos injustos, ilícitos e inconstitucionales. Esto se debe a que a pesar de los efectos prácticos que produjeron las sentencias estudiadas, muchos empleadores colombianos siguen vulnerando derechos y atropellando a la población femenina, sin consecuencias jurídicas reales.

Esto evidencia una realidad de la sociedad colombiana: en ella es posible notar que la cultura de la ilegalidad, del incumplimiento, está tan generalizada que no causa el reproche social que debería. Lo cual sucede porque no hay rigurosidad

suficiente por parte del Ordenamiento Jurídico colombiano para salvaguardar los derechos de los ciudadanos.

Bibliografía

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *Acerca de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*. Obtenido de oecd.org: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>
- Dinero, mercado laboral. (1 de abril de 2017). *Aumentar la participación laboral de la mujer, otro reto para Colombia en 2017*. Obtenido de dinero.com: <http://www.dinero.com/economia/articulo/equidad-de-genero-en-el-mercado-laboral-colombiano/240583>
- Moreno, C. M. (2018). La Mujer Como Debe Ser. *El Colombiano*.
- Adecco Colombia. (mayo de 2016). *Mundo Adecco*. Obtenido de mundoadecco: <http://mundoadecco.com/cual-es-el-panorama-laboral-de-las-mujeres-en-colombia/>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (10 de abril de 2018). *Dane*. Obtenido de DANE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Revista Dinero. (21 de agosto de 2017). *Dinero*. Obtenido de dinero: <http://www.dinero.com/emprendimiento/articulo/porcentaje-de-mujeres-empendedoras-y-empresarias-en-colombia/250135>
- Periódico El Tiempo. (20 de octubre de 2016). *El Tiempo*. Obtenido de eltiempo: <http://www.eltiempo.com/bogota/porcentaje-de-altos-cargos-de-empresas-ocupados-por-mujeres-29615>
- Periódico El Tiempo. (14 de febrero de 2017). *El Tiempo*. Obtenido de eltiempo: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/discriminacion-hacia-las-mujeres-en-el-trabajo-56988>
- Fundación wwbc Colombia. (29 de enero de 2018). *Fundación wwbc Colombia*. Obtenido de fundacionwwbcolumbia: <https://www.fundacionwwbcolumbia.org/blog/>
- Galvis, L. A. (septiembre de 2010). *Repositorio Banco de la República*. Obtenido de banrep: <http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/3024/Diferenciales%20salariales%20por%20g%C3%A9nero%20y%20regi%C3%B3n%20en%20Colombia.%20Una%20aproximaci%C3%B3n%20con%20regresi%C3%B3n%20por%20cuantiles.pdf?sequence=1>
- García, A. G. (30 de enero de 2018). *Colombia 2020 El Espectador*. Obtenido de colombia2020: <https://colombia2020.elespectador.com/opinion/un-llamado-urgente-para-eliminar-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres>

- Harris, B. (2 de noviembre de 2017). *World Economic Forum*. Obtenido de weforum: <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/>
- Martínez, B. (18 de enero de 2016). *Tni*. Obtenido de tni: <https://www.tni.org/es/publicacion/a-quien-representa-realmente-el-foro-economico-mundial>
- ONU mujeres. (s.f.). *Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación*. Obtenido de exteriores: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/NacionesUnidas/Paginas/ProgramaONUMujeres.aspx>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Instituto Nacional de las Mujeres*. Obtenido de inmujeres: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/igualdad/index.html>
- Neira, A. (27 de enero de 2018). *El Tiempo*. Obtenido de eltiempo: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/desigualdad-aumento-en-el-2017-y-la-brecha-entre-ricos-y-pobres-175900>
- Oxfam international. (2018). *Oxfam International*. Obtenido de oxfam: <https://www.oxfam.org/es/la-desigualdad-de-las-mujeres-lograr-justicia-de-genero-para-acabar-con-la-pobreza>
- Dane. (13 de junio de 2012). *Dane*. Obtenido de dane: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/eco_cuidado/cp_desarrollo_equidad.pdf
- ONU mujeres. (17 de marzo de 2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/onu-mujeres-afirma-que-la-brecha-salarial-del-23-entre-mujeres-y-hombres-es-un-robo/>
- Osorio, V. (8 de marzo de 2016). *Agencia de Información Laboral*. Obtenido de ail: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/la-brecha-salarial-hombres-mujeres-colombia/>
- Finanzas Personales. (2017). *Finanzas Personales*. Obtenido de finanzaspersonales: <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/hombres-vs-mujeres-quien-gana-mas/47614>
- Periódico El Espectador. (13 de mayo de 2016). *El Espectador*. Obtenido de elespectador: <https://www.elespectador.com/noticias/politica/exigir-prueba-de-embarazo-mujeres-acceder-un-trabajo-se-articulo-632130>
- Tu Salario. (2018). *Tu Salario/ Colombia*. Obtenido de tusalario: <https://tusalario.org/colombia/Portada/tusalario/igualdad-salarial/brecha-de-genero/brecha-de-genero>
- British Broadcasting Corporation. (30 de agosto de 2016). *BBC mundo*. Obtenido de bbc: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-37217241>

Cable News Network International. (21 de diciembre de 2017). Cable News Network. Obtenido de edition.cnn.com: <https://edition.cnn.com/videos/spanish/2017/12/21/cnnee-dinero-salazar-entrevista-122017.cnn>

Naciones Unidas de Panamá. (2010). *MujeresCo*. Obtenido de unicef: https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

Soler, A. M. (s.f.). *Observatorio de Multinacionales en América Latina*. Obtenido de omal: <http://omal.info/spip.php?article4835>

Pinilla, R. (2017). *Código sustantivo del Trabajo*. Librería Jurídica Sanchez.

Patriota, A. d. (2017). CSW61. Nueva York, Estados Unidos.

Ocde. (2016). Cerca del 60% de los graduados son mujeres: Ocde. *Portafolio*.

Anexos

Encuesta

Encabezado:

A continuación, encontrará una serie de preguntas, que al responderlas contribuirá con la investigación del proyecto de grado de la estudiante Laura Restrepo Botero, del colegio Marymount. El objetivo de esta encuesta es analizar el panorama laboral al que se enfrentan las mujeres en Colombia en la actualidad. Le recordamos que esta entrevista será confidencial, en el sentido de que sus respuestas se conocerán y serán analizadas por mí y su nombre quedará en el anonimato. Encontrará preguntas de opción múltiple (en las cuales debe escoger una respuesta según se le indique) y algunas con espacios en blanco para llenar. Su participación es fundamental para mí, gracias.

Preguntas:

1. ¿A cuál estrato pertenece usted?

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5
- F. 6

2. ¿En qué trabaja? _____.

3. ¿En el momento en que tiene que acceder a un empleo, siente que puede ser más difícil para usted que para un hombre conseguir dicho empleo?

- A. Si
- B. No
- C. No tengo conocimiento.

4. En caso de que dicha situación ocurra, ¿Qué piensa usted acerca de esto?

- A. Pienso que es injusto.
- B. Pienso que justo.
- C. No pienso nada al respecto.

5. ¿En su lugar de trabajo, los hombres que se encuentran a su mismo nivel laboral, ganan lo mismo que usted?

- A. Si.
- B. No, ganan más.
- C. No, ganan menos.
- D. No tengo conocimiento.

6. ¿Qué piensa de que un hombre que efectúa su misma labor tenga un mayor salario que usted?

- A. Pienso que es injusto.
- B. Pienso que justo.
- C. No pienso nada al respecto.

7. ¿Qué considera usted como violencia? _____.

8. ¿Considera que la discriminación laboral es violencia contra usted?

- A. Sí.
- B. No.

¡Muchísimas gracias por su colaboración!