

**ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES FAMILIARES Y
LABORALES DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO**

**YENNIFER PAOLA AGUAS VERGARA
MARÍA FERNANDA MONTAÑEZ ESPITIA**



**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA**

2018

**ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES FAMILIARES Y
LABORALES DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO**

**YENNIFER PAOLA AGUAS VERGARA
MARÍA FERNANDA MONTAÑEZ ESPITIA**

Anteproyecto de Trabajo de investigación presentado en la asignatura de formativa II

Docente:
Andrea Johana Aguilar Barreto.
Doctora



**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA**

2018

TITULO

**ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES FAMILIARES Y
LABORALES DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO**

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Programa Académico de Derecho
Línea de Investigación: Tendencias del Derecho Laboral

**ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES FAMILIARES Y
LABORALES DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO**

Autoras: **Yennifer Paola Aguas Vergara**

María Fernanda Montañez Espitia

Fecha: **2018**

RESUMEN

Por medio de una investigación enmarcada en el paradigma interpretativo, bajo el modelo puramente cualitativo y empleando la hermenéutica se llevó a cabo un trabajo de tipo documental con el cual se pretendió analizar los pasos evolutivos en el reconocimiento del trabajo de las mujeres en Colombia desde los ámbitos institucional, legal y jurisprudencial, así como del conjunto de medidas adoptadas por el estado para otorgar armonización entre la vida familiar y la vida laboral. Inicialmente el interés surge del reconocimiento de la no discriminación en la Constitución Política de Colombia, siendo asumido con posterioridad por el Gobierno a través de planes y políticas focalizadas específicamente en la igualdad de género. Se concluye que han sido importantes los pasos pero que aún queda camino por recorrer y reivindicaciones por conquistar, especialmente cuando se trata de un modelo de estado social de derecho.

Palabras Claves: Familia. Trabajo. Sociedad. Mujer. Reconocimiento.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| TITULO | 3 |
| RESUMEN | 4 |
| INTRODUCCIÓN | 7 |
| 1. PROBLEMA | 9 |
| 1.1 Planteamiento del problema. | 9 |
| 1.2 Formulación del problema. | 10 |
| 1.3 Objetivos. | 10 |
| 1.3.1 Objetivo general. | 10 |
| 1.3.2 Objetivos específicos. | 10 |
| 1.4 Justificación. | 11 |
| 2. MARCO REFERENCIAL | 12 |
| 3. | 12 |
| 2.1 Antecedentes. | 12 |
| 2.2 Marco teórico. | 15 |
| 2.2.1. <i>Marco histórico social de las mujeres trabajadoras.</i> | 15 |
| 2.2.2. <i>Situación laboral de la mujer trabajadora.</i> | 18 |
| 2.2.3. <i>Discriminación laboral de la mujer trabajadora.</i> | 20 |
| 2.3 Marco Contextual | 21 |
| 2.4 Marco Legal. | 21 |
| 4. METODOLOGÍA | 34 |
| 3.1 Paradigma de la investigación | 34 |
| 3.2 Enfoque de la investigación | 34 |
| 3.3 Diseño de la investigación | 35 |
| 3.4 Fuentes de información. | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 36 |
| 3.6 Criterios para el procesamiento análisis de la información. | 36 |
| 3.7 Análisis y procesamiento de la información. | 37 |
| 4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 46 |
| 4.1 Resultados | 46 |
| 4.1.1. <i>Evolución social del rol de la mujer en Colombia.</i> | 46 |
| 4.1.2. <i>Disposiciones normativas del derecho colombiano dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar.</i> | 48 |
| 4.1.3. <i>Políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar en Colombia.</i> | 52 |
| 4.2 Discusión | 54 |
| CONCLUSIONES | 57 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 59 |
| ANEXOS | 61 |
| Anexo 1. Ruta metodológica | 62 |
| Anexo 2. Acta de Validación de Instrumentos | 63 |
| Anexo 3. Formato de Instrumentos Validados | 64 |
| Matriz de Análisis Documental | 64 |
| Matriz de Análisis Legal | 65 |
| Matriz de Análisis Jurisprudencial | 66 |
| Matriz De Análisis Documental | 67 |

INTRODUCCIÓN

La temática de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano es un tema recurrente que mantiene permanente actualidad y que se renueva en sus enfoques y en sus planteamientos, posiblemente por la enorme dificultad que supone la consecución del objetivo de la efectiva igualdad entre los sexos. El largo y lento proceso para conseguir la eliminación de desigualdades entre los sexos en materia laboral se ha producido de una forma más acelerada desde que la Constitución Política de 1991 ha regulado expresamente el derecho a la igualdad.

Sin embargo, la pretendida igualdad entre hombres y mujeres no se ha consolidado del todo. Perviven tratos diferentes hacia estas últimas en el mercado de trabajo. Muchas veces estos tratos no son producto de prácticas discriminatorias, sino que responden a razones sociales profundas y a circunstancias históricas que solo paulatinamente se irán superando. No se pueden perder de vista las raíces sociales del problema: la existencia de hábitos sociales muy afianzados que favorecen el papel subalterno de la mujer es quizá el principal elemento contra el que hay que luchar para lograr la igualdad efectiva. Esta es la realidad que se vive y el punto de partida de este trabajo, pues cabe resaltar que, pese a la superación formal frente a la discriminación, existen situaciones laborales que por algunos sectores doctrinales son considerados específicos productos de los llamados “trabajos feminizados”, que no son reconocidos como verdaderos problemas y mucho menos como de origen laboral, pero que están presentes en muchas trabajadoras. Se trata de abordar esta situación desde el ámbito laboral.

Años de lucha de las mujeres trabajadoras han logrado, poco a poco, la supresión de las regulaciones normativas basadas en una posición patriarcal del hombre. Ya se han superado aquellas leyes que prohibían trabajos a las mujeres y condicionaban su participación en varios ámbitos laborales. Ahora el reto no es la igualdad formal, sino la real y efectiva. Desde la perspectiva de la protección del embarazo que se da a la mujer en el ámbito laboral pueden detectarse situaciones no deseadas que degeneran en discriminación. Basta recordar, a título de ejemplo, que algunas medidas de protección más que enfocarse en la prevención de riesgos o la modificación de condiciones de

trabajo potencialmente peligrosas para la mujer en situación de embarazo, se limitan a permitir la separación temporal de la trabajadora de su ambiente de trabajo.

Con el presente trabajo de investigación se pretende conocer la manera en que se han consolidado en el ordenamiento jurídico colombiano las oportunidades familiares y laborales de la mujer como logro del modelo de estado social de derecho. Para ello se estableció como principal objetivo el análisis de la evolución de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano. Esto se logró mediante tres pasos fundamentales que consistieron en la reconstrucción de la evolución social del rol de la mujer en Colombia, seguidamente de la identificación de las disposiciones normativas del derecho colombiano dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar y finalmente el reconocimiento de las políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar en Colombia. Todo ello bajo un modelo metodológico hermenéutico empleando la técnica del análisis documental adaptado a la normatividad y jurisprudencia.

Por último, se concluye que se han dado los pasos necesarios para garantizar a las mujeres en Colombia la convivencia de oportunidades familiares y laborales que permitan su correcta incorporación al mercado de trabajo, sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para lograr la igualdad real y efectiva más allá de la prevista en las normas y desarrollada por la jurisprudencia de las altas cortes.

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

En el ámbito social y laboral la condición de la mujer ha sido marginada de los espacios públicos, además que en épocas anteriores se desconocida su personalidad jurídica. Se encontraban relegadas al ámbito hogareño, la crianza y educación de los hijos y tareas propias de la economía familiar. Tradicionalmente se desconocen todos los esfuerzos que realiza la mujer por mantener su familia y al mismo tiempo desempeñarse íntegramente en el área laboral. Las sociedades machistas han generado una serie de discriminación hacia la mujer, haciendo ver que su lugar está directamente relacionado con las labores del hogar y que es mal visto que deje de lado estas funciones y la crianza de sus hijos para incluirse en el ámbito laboral.

El trabajo de la mujer en el hogar no cuenta con un valor económico dentro del mercado de trabajo, siendo esta una actividad que requiere dedicación y esfuerzo por parte de quien lo realiza. Estas labores no generan un valor económico, porque la sociedad a través de la historia, ha creado un concepto de que es una actividad natural que debe ser ejercida por la mujer dentro del seno de su hogar. Además de que existen profesiones que requieren labores de hogar dentro de su ejercicio, como lo son la docencia, el cuidado de niños, las enfermeras, las cocineras, etc.; dichos trabajos generan una sobre carga laboral para la mujer que los realiza, puesto que además de ocupar su día o noche en la ejecución de sus actividades laborales, no debe dejar a un lado sus obligaciones dentro de su hogar.

Las mujeres que no se obligan para su hogar o para con sus hijos, contratan este servicio, y se genera disparidad entre unas y otras; además que no existe flexibilidad en los horarios de trabajo, para que se pueda mantener una vida laboral y familiar equilibrada. La legislación en materia de conciliación laboral y familiar está dispersa dentro del ordenamiento jurídico colombiano, y esto no permite tener claridad con respecto del tema. Por descuido del estado, no se ha creado una legislación clara y visible, que permita ubicar las labores del hogar en un estatus más formal, que lleve consigo un valor económico y a su vez pueda dignificar a la mujer como la administradora del hogar.

Continuar con esta práctica prolongada, sería dejar a la mujer en la oscuridad de la labor del hogar, es seguir desconociendo lo importante y fundamental que es el trabajo del hogar como contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país.

Una revisión de la legislación laboral colombiana permitirá establecer la existencia de medidas tendientes a valorar el trabajo que la mujer realiza dentro del hogar y a su vez si existen acciones que le permitan a la mujer desempeñarse de manera íntegra dentro del desarrollo su profesión, sin desconocer su labor de madre y administradora de los asuntos del hogar.

1.2 Formulación del problema.

¿Cómo ha evolucionado la legislación del trabajo en Colombia en cuanto a la equidad de género para mitigar el recargo de trabajo de la mujer?

1.3 Objetivos.

1.3.1 Objetivo general.

Analizar la evolución de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano.

1.3.2 Objetivos específicos.

Reconstruir la evolución social del rol de la mujer en Colombia.

Identificar las disposiciones normativas del derecho colombiano dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar.

Reconocer las políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar en Colombia.

1.4 Justificación.

Con el presente trabajo de investigación se pretende rescatar la memoria histórica del transitar de las mujeres en la lucha por el reconocimiento de sus derechos, particularmente los del trabajo, pues Colombia se caracterizó por ser una sociedad agrícola y pastoril durante muchos años, período bajo el cual el trabajo de la mujer en el hogar se limitaba a labores reproductivas y de cuidado, aunque con reconocimiento social en virtud del imperante machismo cultural. Se quiere abordar el logro que ha significado el cambio de paradigma bajo el cual la mujer se ha insertado, con dificultades, al mercado de trabajo y ha logrado su reconocimiento y el ejercicio de sus derechos.

Particularmente en el modelo de estado social de derecho reconocido en la Constitución Política de Colombia se hace necesario dejar registro de la evolución de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano para contar con un referente teórico que permita la continuidad de investigación en este tema que no se agota. En términos jurídicos la problemática se plantea en la tensión existente entre la paridad o uniformidad de trato entre los sexos, como igualdad formal, y la igualdad efectiva o real, entre los hombres y las mujeres en el trabajo, más allá de los tratamientos normativos. La Constitución Política de 1991 no se limita a reconocer la igualdad entre los sexos sino que se refiere significativamente a no prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, y además impone a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Esta investigación se justifica desde lo jurídico en reconocer la amplitud del enfoque constitucional de tratamiento normativo más favorable para la mujer y saber si su finalidad de compensar la desigualdad real y los perjuicios que históricamente se han presentado sobre la mujer, han logrado disminuirse por lo menos, y poder así determinar la modificación o reformas

necesarias para garantizar las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico de Colombia.

2. MARCO REFERENCIAL

3.

2.1 Antecedentes.

Gálvez (2012) en la tesis titulada “Arrégleselas Como Pueda” La Vida Familiar Y Laboral De Las Mujeres En Cali, de la Universidad del Valle, cuyo objetivo es comprender los arreglos y estrategias para conciliar la vida laboral y familiar, y las modificaciones en los estilos de vida de un grupo de mujeres a partir de su ingreso a la industria ReckinttBenckiser de la ciudad Santiago de Cali, en calidad de obreras, este estudio es una monografía de investigación que se enmarca en el campo de la sociología del trabajo y es puramente cualitativo. Se desarrolló en medio de una estrategia de investigación de corte etnográfico. La autora llegó a la conclusión que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo significó abrir las puertas a un mundo de nuevas posibilidades que implícitamente trajo consigo la transformación de los estilos de vida, como conocer nuevos espacios para la socialización y acceder a nuevas formas de consumo. Esos cambios las han afectado de manera positiva, puesto que adquirieron una estabilidad que representa mejoras económicas y oportunidades para ascender socialmente. Esta tesis es de gran utilidad para la presente ya que permite comprender cómo un hito aparentemente sencillo como lo es la inclusión laboral conlleva no solo beneficios materiales como económicos para las mujeres, sino que también afectan en su vida personal ya que es una forma en que se fueron empoderando.

Benito (2010), en su artículo llamado “la conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial”, publicado en la revista Estudios Gerenciales, cuyo objetivo es sugerir un proceso de cambio organizativo cuya finalidad es la conciliación de la vida familiar y laboral. Este cambio organizacional surgirá como fruto de un cambio cultural. Para ello, se propone la creación de equipos de trabajo multidisciplinares auto gestionado, que definan su propio proceso productivo, teniendo flexibilidad en su horario de trabajo, en un contexto de

democracia organizativa. Este trabajo propone una nueva política de recursos humanos basada en las personas, de manera que todos los miembros de la organización participen en un proyecto de liderazgo compartido y se sometan a una reorganización productiva, dictando las fases a seguir para poder implantar el cambio con éxito. (p. 65). Elaborada mediante un estudio descriptivo. Concluyen que el éxito o el fracaso de la empresa, desde este punto de vista, reside en considerar a las personas como valor absoluto y como sujetos de referencia para la organización, o considerarlas como recurso al servicio de ésta y subordinarlas a ella. De forma que, si se pretende llegar a una conciliación de la vida familiar y laboral, la cultura de la empresa se ha de considerar como un nuevo espacio a estructurar y gestionar, otorgando el carácter de referencia absoluta a la persona, como opción cultural clave. Este artículo aporta a la presente investigación elementos clave para entender la forma correcta en que debe armonizarse la vida familiar con la laboral, desde el punto de vista de las empresas.

Montoya (2009) en su artículo denominado “Mujeres y ciudadanía plena, miradas a la historia jurídica colombiana” en donde el objetivo es presentar algunos porqués históricos y jurídicos para entender la ciudadanía femenina como categoría política, histórica y cultural en construcción permanente (p. 137). Elaborada mediante el análisis documental en donde se desarrollaron temas tales como: ciudadanía femenina y ciudadanía plena como horizonte político, y los antecedentes de la condición social y jurídica de la mujer en Colombia, fundamentales para proponer la reflexión sobre la participación de la mujer en espacios tradicionales como son las instituciones públicas y en los partidos políticos, y en espacios no tradicionales tales como las organizaciones de mujeres y el movimiento social de mujeres y feminista. La información que aquí se proporciona da una perspectiva de la condición jurídica, social y política de la mujer a lo largo de la historia. Concluye el autor que aceptar un concepto diferente de ciudadanía, construcción y categoría política e histórica es el norte explicativo para comprender los espacios, prácticas y estrategias desplegadas por las mujeres en Colombia para ampliar y cualificar su condición de ciudadanas. Han insistido en ser incluidas en los espacios institucionales o tradicionales, y a su vez con mayor frecuencia han prescindido de la prerrogativa jurídica normativa para crear otras formas de hacer política y exigir sus derechos. El ejercicio de sus contenidos formales y sustanciales en forma plena sigue siendo un ideal y una meta política para el establecimiento de una democracia incluyente o paritaria, donde tanto mujeres como hombres puedan contribuir

plenamente a la sociedad como sujetos políticos, respetuosos de sus identidades, particularidades y realidades sociales concretas con el fin de ser constructores de proyectos individuales y colectivos para la realización de sus derechos. Este artículo es de gran ayuda para la presente investigación ya que aporta elementos para comprender que llegar a la inclusión laboral de la mujer ha sido algo transversal ya que va más allá del mercado de trabajo e implica un empoderamiento desde todos los ámbitos en que puedan participar las mujeres para el reconocimiento de sus derechos.

Por otra parte, el artículo escrito por Grueso y Antón (2011) denominado Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: comparación entre muestras procedentes de España y Colombia, publicado por la revista Investigación y Desarrollo, el cual busca describir la percepción de dos grupos de empleados en España y Colombia, acerca de la existencia de acciones que permiten conciliar la vida laboral y personal. Para la investigación se elaboró un cuestionario que aborda diez acciones de conciliación clasificadas en tres dimensiones: flexibilidad en los horarios, permisos y recursos. El cuestionario fue administrado a 130 empleados de una empresa en Ávila (España) y 207 empleados de una empresa en Cali (Colombia). Los resultados señalan que existen diferencias significativas en cuatro de los ítems analizados entre ambos países. Al analizar las acciones de conciliación como un único constructo no se observaron diferencias significativas entre las muestras, tampoco se observaron diferencias significativas al analizar los resultados obtenidos por categorías de acciones de conciliación (p. 43). Dicho estudio es de tipo descriptivo de carácter transeccional. Teniendo en cuenta la información que en este escrito se plasma, cabe resaltar la importancia del derecho comparado en cuanto a la implementación de sistemas jurídicos que beneficien y nutran al nuestro, en ámbitos que han sido poco visibles en el país. Concluyen ambos autores que pese a que la implantación de acciones de conciliación tanto en España como en Colombia se concibe como un derecho, aún falta mucho por hacer en el contexto de las empresas. En ambos países, y tal como lo evidenció Chinchilla (2005), una de las razones por las cuales poco se ha avanzado en esta materia es debido a que la adopción de estas medidas supone un problema para el empresariado. Evidentemente esta situación variará a futuro; dado el carácter jurídico-legal de un grupo significativo de medidas de conciliación y como parte de los mandatos de carácter supranacional, las organizaciones de manera paulatina irán generando mecanismos organizacionales que

promuevan de manera decidida este tipo de acciones. Esto aporta a la presente investigación una óptica que permite reconocer que si bien las legislaciones de los países de estudio han avanzado bastante, se presenta una barrea que permite lograr la inclusión laboral y armonización con la vida familiar de las mujeres trabajadoras por parte de las empresas que son el medio en el cual se desempeñan las mujeres que trabajan.

Además, en el escrito denominado “políticas públicas para la mujer en Colombia: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo xx” publicado en la Revista Entramado de la Universidad Libre Seccional Cali y escrito por Cortés y Pérez (2012), artículo en el que se muestra un resultado preliminar de la investigación en curso “El orden mercantil: sus componentes epistemológicos e institucionales” investigación de tipo cualitativo que pretende ofrecer un acercamiento a las políticas de integración laboral de la mujer al mercado de trabajo. Aunque tradicionalmente la mujer había sido segregada a determinadas actividades no mercadeables como el hogar, y ciertos oficios, como el de maestra y enfermera, la historia del siglo XX deja ver la apertura de espacios que, si bien no ofrecieron igualdad real hasta el final de la centuria, sí abrieron tímidamente espacios de participación a la mujer en su rol de trabajadora y su rol de madre. Este artículo es de suma importancia dentro del trabajo investigativo a realizar, en tanto que aporta de manera clara la evolución histórica de la legislación relativa a la mujer en su doble rol de trabajadora y madre y además plantea algunas de las políticas establecidas desde la institucionalidad del Estado. Concluyen los autores que día a día se debe seguir evolucionando en cuanto a temas de salud reproductiva y sexual aplicados al trabajo; es deber del Estado velar porque dichas normas se cumplan y que sean conocidas por la población en general. También se deben tener en cuenta las nuevas tendencias de la sociedad que muestran modelos diferentes de familias, que tendrán que ser tenidos en cuenta en legislaciones posteriores, para que el principio de igualdad, tan importante en la Constitución colombiana, sea cumplido a cabalidad.

2.2 Marco teórico.

2.2.1. Marco histórico social de las mujeres trabajadoras.

En 1947 la Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó la posición de la OIT con respecto a la igualdad, al firmar la declaración de Filadelfia que establecía que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a procurar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades”; según la OIT en ese mismo año se aprobó, también como reacción a dicha consigna, una resolución que propugnaba la igualdad de remuneración, acuerdo que fue ratificado por 166 Estados miembros y marcó un punto importante en la consecución de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, algo revolucionario para aquella época. En 1952, la OIT realizó una revisión general a las políticas de protección a la maternidad, pues la actividad laboral femenina ascendía en esta época a un 59% en Europa y Estados Unidos y en América Latina a un 26% en las edades de 20 a 24 años, lo que quería decir que las mujeres pasaban sus edades de dedicación a la crianza de hijos en el mercado laboral, lo que hacía que surgieran nuevas necesidades de adaptar la ley para proteger la familia y la maternidad (Pérez et al., 2012).

Según el estudio de Pérez et al. (2012) en Colombia durante los años cincuenta, las mujeres iniciaron un proceso migratorio hacia los grandes centros urbanos y adquirieron el derecho a la ciudadanía y al voto, durante el gobierno del general Rojas Pinilla, en un plebiscito que reformaba la Constitución de 1886, la cual, como se señalaba anteriormente, excluía de manera deliberada a la mujer de la condición de ciudadana y le suprimía, por ende, todos los derechos asociados a tal condición. El artículo primero de la reforma constitucional plebiscitaria de 1957 dice: “las mujeres tendrán los mismos derechos políticos que los varones (p. 78).

También refieren Pérez et al. (2012) que en la década de los ochenta fue revolucionaria en Colombia y el mundo, debido a la lucha en materia de legislación de derechos humanos y para las mujeres constituyó grandes avances en torno a la igualdad de derechos, los noventa estarían marcados por grandes cambios en la política internacional, iniciándose con la caída del muro de Berlín y los ajustes económicos propuestos por USA; gracias al desarrollo de los sistemas de información la globalización iba en marcha y acarrearía para el mundo grandes cambios en poco tiempo; las mujeres habían pasado a ser gran parte de la fuerza laboral, iban en igual número que los hombres a la universidad (p. 81).

Estudios de la OIT (2000) indican que en la década de los noventa las mujeres han venido representando un número cada vez más elevado en la fuerza de trabajo, cerca de un 40% según la OIT; esta tendencia puede explicarse como una tendencia de largo plazo y de carácter estructural; en la cual los patrones de comportamiento de las generaciones más jóvenes, con nuevos modelos e identidades laborales, muestran que los proyectos laborales son cada vez más centrales en la vida de las mujeres, por lo que su tasa de participación laboral continuará creciendo. Como respuesta a este incremento en la fuerza laboral femenina, la OIT en 1997 lanzó el programa internacional “Más y mejores empleos para la mujer”, con el cual se pretendían acordar estrategias entre los gobiernos para facilitar el acceso de la mujer a distintos campos laborales, dominados aún por hombres, siendo esta una meta que se debe alcanzar para lograr la igualdad planteada en la Declaración de Derechos Humanos.

Colombia continuó con los avances que se habían dado durante los años noventa a raíz de la Constitución de 1991 que dio nacimiento al fuero de maternidad, que pretende dar protección a la mujer embarazada en todos los ámbitos; desde el año 2000 se han dado 22 sentencias que enriquecen las políticas en cuanto a la mujer trabajadora y embarazada; la última se dio durante el año 2011 y modifica favorablemente las condiciones de la mujer trabajadora en Colombia. Cabe destacar que no solo las madres embarazadas se benefician de estas políticas sino también las mujeres cabeza de hogar, las desplazadas y los niños. La reforma surge de la necesidad de brindar a las madres bienestar y de situar la legislación laboral colombiana en el momento actual, donde se exige una mayor consideración y protección a los estados especiales como la maternidad y la época de lactancia.

Generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación directa entre educación y productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece. La educación está asociada también con el control de la fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres. La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000).

En el sistema mundo la familia tradicional está transitando hacia nuevas composiciones basada en lazos afectivos alternativos en donde la consanguinidad deja de ser el único requisito a la hora de querer formar una familia. Se puede constatar que los procesos modernizadores que se están suscitando tienen un impacto importante en el modelo tradicional de familia nuclear, biparental, con padre proveedor, madre de casa e hijos, la cual ya no es una constante. De hecho, los aspectos de la mundialización han penetrado los límites familiares, lo cual implica que el concepto de familia tenga que acomodarse y responder a las nuevas formas familiares si no quiere perecer. Entonces habría que hacer una revisión a las funciones que tradicionalmente se le han asignado a la familia y la emergencia de nuevas tipologías familiares que superen el antiguo modelo patriarcal (Tunal, 2010).

Durante el siglo XX la feminización de la fuerza de trabajo produjo modificaciones sustanciales en la composición de los mercados laborales derivados, en un primer momento, de un proceso acelerado de urbanización, del incremento en los niveles educativos de algunas mujeres y bajas en la tasa de fecundidad. Posteriormente, la recesión económica de los años ochenta del siglo XX requirió la incorporación adicional de las familias al mercado de la mano de obra. Es así que muchas mujeres con sus familias se vieron en la necesidad de integrarse al mundo laboral en una lucha por la sobrevivencia.

2.2.2. Situación laboral de la mujer trabajadora.

Es importante mencionar que el trabajo y la familia no son instancias que hayan cambiado a partir del tránsito hacia el capitalismo, sino que éstas, como todos los constructos sociales, se van reconfigurando a luz de las modificaciones naturales y sociales que se les van presentando a los humanos. En el caso de la globalización, está cobrando fuerza el primer tipo de trabajo en la historia humana, es decir, el trabajo afectivo, aunque con los matices dados por las estructuras sociales derivadas de aldea global, las cuales implican un mundo que se divide entre relaciones sociales a gran escala y relaciones personales, propias del mundo privado. Es por lo anterior que no sólo el sector formal sino también el sector informal debenser ahora analizados a partir de las nuevas estructuras afectivas que se están gestando en la nueva realidad laboral.

La feminización del trabajo significa afirmar que el contenido y las condiciones del trabajo hoy, impuestas tras violentas reestructuraciones, no son más que la extensión tendencial de las características del trabajo, tanto asalariado como no asalariado, estructural e históricamente asignado a las mujeres, al trabajo en sentido genérico. Es más, esta extensión no es exclusivamente espacial y cuantitativa, como si de una mancha de aceite se tratase. Por el contrario, las características del trabajo tradicionalmente femenino se están volviendo tendencialmente centrales en el actual paradigma de acumulación capitalista y, con ello, el propio mundo de la producción se está viendo radicalmente mutado.

El deber de promoción señala que “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea y efectiva” y se relaciona con la obligación que tiene el Estado de construir políticas públicas y programas que permitan disminuir las desigualdades reales existentes. La inclusión del deber de promoción implica la dimensión prestacional de los derechos en Colombia, en el sentido que la nueva Carta Política introdujo las obligaciones positivas, que compelen al Estado a “hacer cosas” para hacer efectiva la igualdad, como puede ser, destinar recursos, establecer instituciones o fijar políticas públicas encaminadas a la realización de ese derecho. Manda también el inciso segundo, el cumplimiento de obligaciones de hacer a cargo del Estado, al disponer que este “adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”, lo que se refiere específicamente a la adopción de medidas de discriminación afirmativa. Los grupos discriminados son aquellos que históricamente han soportado la violación de la igualdad y de otros derechos de los que son titulares, como ha ocurrido con los indígenas, los afrocolombianos, las mujeres, los miembros de la comunidad LGTBI y las personas migrantes de países pobres. Los grupos marginados, de acuerdo con la Corte, están conformados por personas de diversa condición, entre los que se cuentan la personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta; las personas que se encuentran en situación de desventaja; las personas en condición de discapacidad, quienes han sido objeto de estigmatización, discriminación y marginación; la población en circunstancia de extrema pobreza; y el grupo de las personas que no están en condiciones de participar de los debates públicos.

La incorporación de la mujer en el trabajo puede entenderse de distintas maneras según si se piensa desde la filosofía, la psicología, la política o la sociología, pero en todos estos enfoques

subyace una idea clave: la del tiempo compartido. En una época dominada por las prisas, en que el tiempo tiene una clara acepción mercantil y la rutina diaria se organiza en torno al horario laboral, es preciso desarrollar estrategias y cultivar valores que permitan no solo compaginar la vida laboral y familiar, sino también impulsar el crecimiento personal. Vista desde esta óptica, la conciliación entra en el terreno de la ética y pasa a ser algo que puede enseñarse y aprenderse. Los artículos reunidos en este libro muestran que, más allá de la necesaria aplicación de políticas públicas adecuadas, la conciliación consiste en aprender a gestionar los espacios y los tiempos propios y compartidos. Y en tomar conciencia de que conciliar los distintos ámbitos de nuestra vida es, al fin y al cabo, una cuestión de escala de valores.

La jornada de trabajo es el aspecto más importante sobre el cual se proyectan los derechos de armonización de la vida personal, familiar y laboral, como lo demuestra el que el Estatuto de los Trabajadores dedique varias instituciones, dentro de su regulación de la jornada de trabajo, a la conciliación, siendo estas objeto de recientes reformas, y con una gran trascendencia práctica apreciable en su abundante jurisprudencia aplicativa.

2.2.3. Discriminación laboral de la mujer trabajadora.

Señalan Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) que en el escenario económico se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo ó educación. Una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, en el cual la relación desbalanceada entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en las oportunidades de trabajo. Aunque la imagen de la mujer como menos calificada y por consiguiente menos productiva está cambiando gracias a que los hechos muestran lo contrario (sus grandes avances en el proceso educativo y su mayor participación en las actividades económicas han generado aumentos en la productividad de la economía), no cabe duda que el género puede hacer más difíciles o incluso cerrar las puertas de opciones laborales. Existe la posibilidad de que se presente un sesgo de género en el mercado laboral: que las mujeres tiendan a ocupar puestos de baja condición y poca calificación, temporales y de tiempo parcial.

2.3 Marco Contextual

El desarrollo del presente proyecto de investigación tomó en cuenta la evolutividad de la mujer trabajadora en la sociedad realizando un estudio meramente hermenéutico de revisión documental respecto de instrumentos jurídicos normativos, jurisprudencia de la corte constitucional y doctrina tanto nacional como internacional a los fines de conocer las disposiciones de toda índole que han permitido identificar el tránsito e inclusión de la mujer en el mercado de trabajo de Colombia.

2.4 Marco Legal.

El primer punto de partida en el reconocimiento de los derechos de la mujer se encuentra en la Constitución Política (1991) en donde se protege desde el artículo 5° al reconocer a la familia como la institución básica de la sociedad. Señala específicamente que “El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad”.

En este sentido, el artículo 13 dispone regulando el derecho a la igualdad que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”, por lo que se entiende que las mujeres deben disfrutar de las mismas oportunidades y derechos que sus pares masculinos.

En el artículo 25 se encuentra una mención al derecho del trabajo estableciendo que este es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Relacionado con ello el artículo 43 contempla disposiciones destinadas a proteger a la mujer cuando norma 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 entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Por último, tomando lo dispuesto para medidas de protección social el artículo 48 señala expresamente que se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social y el artículo 53 dispone la protección especial a la mujer y a la maternidad. Relacionado con la protección a la maternidad el artículo 3 de la Ley 53/1938 y el 2 de la Ley 197/1938 reconocieron el amparo a la maternidad para las servidoras públicas, indicando que la mujer que sea despedida sin justa causa dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto tendría derecho a los salarios correspondientes a noventa días, sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar.

El artículo 34 de la ley 50 de 1990 establece que toda mujer trabajadora del sector público o privado en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de 12 semanas en la época del parto remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, la cual será cubierta hoy por el sistema general de seguridad social en salud. Sin embargo, si la trabajadora embarazada es mayor de quince años y menor de dieciocho años, la jornada laboral no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Por su parte el artículo 166 de la ley 100 de 1993 contempla condiciones de protección especial a la mujer embarazada cuando refiere dentro de sus previsiones que el plan obligatorio de salud para las mujeres en estado de embarazo cubrirá los servicios de salud en el control prenatal, la atención del parto, el control del postparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia.

El Código Sustantivo del Trabajo dispone que la trabajadora que sufra en el embarazo de un aborto o un parto prematuro no viable tenga derecho a una licencia remunerada de dos a cuatro semanas. Siguiendo dicha línea, el artículo 238 del establece un deber patronal al señalar

que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad. Continúan los artículos 239, 240 y 241 que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivos de embarazo o lactancia y en el caso de que ocurra, este será nulo, obligándose al empleador a conservar el puesto de trabajo. En este mismo sentido el artículo 242 regula que las mujeres no pueden desempeñar labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

En el año 2011 es publicada la Ley 1468 por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones, que amplía el término de la licencia de maternidad a 14 semanas, además de reiterar la prohibición del despido de la mujer en estado de embarazo o dentro del término de la licencia.

La ley 1232 de 2008 por la cual se modifica la Ley 82 de 1993 (Ley Mujer Cabeza de Familia) establece que la mujer cabeza de familia requiere de especial protección, y que el gobierno nacional debe promover el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, además debe incrementar el acceso a trabajos dignos y estables.

Para favorecer las condiciones de empleabilidad de la mujer trabajadora surge la Ley de formalización y generación de empleo, que dentro de las más medidas favorecedoras para la mujer establece la simplificación de trámites y los descuentos tributarios y parafiscales para empresas que inicien su actividad económica después de su entrada en vigencia, con la finalidad de incentivar la creación de nuevos empleos para mujeres mayores de 40 años que hayan estado sin contrato de trabajo durante los últimos 12 meses. Además de lo anterior, agrega otros incentivos como la simplificación de trámites laborales y comerciales, modificando el Código sustantivo del trabajo en lo que tiene que ver con el reglamento interno de trabajo, los descuentos salariales, trámite de préstamos y la compensación en dinero de las vacaciones.

Jurisprudencia.

En materia de desarrollo jurisprudencial es importante rescatar tres sentencias hito que han tratado específicamente el tema de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano. De esta manera se tienen:

Sentencia C-667/06 sobre el derecho a la igualdad.

ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LA MUJER EN BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD-Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer/ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LA MUJER EN BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD-Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial
COMITE DE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE IGUALDAD-Derecho a la no discriminación
MUJER-Sujeto constitucional de especial protección/DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJER-Establecimiento de privilegio a favor de la mujer en solución de necesidades insatisfechas/FUNCIONES DEL MUNICIPIO-Establecimiento de privilegio a favor de la mujer en solución de necesidades insatisfechas

Corresponde a esta Corporación determinar si la norma acusada, efectivamente, al establecer a la mujer como privilegiada frente a las finalidades de los municipios en relación con la satisfacción de necesidades insatisfechas en salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios, vivienda, recreación y deporte, discrimina de forma contraria al artículo 13 de la Constitución Política a los hombres. De los argumentos expuestos en la primera parte de esta providencia se constata: 1. La mujer es un sujeto de especial protección, de protección reforzada, al interior de nuestro Cuerpo normativo constitucional. En consecuencia, no se encuentra en la misma situación constitucional que el hombre, que si bien es un sujeto de protección constitucional, su protección no es especial ni reforzada. 2. Con el propósito de dar cumplimiento al anterior mandato constitucional de proteger y garantizar los derechos de la mujer de manera especial y

reforzada , la misma Constitución , los tratados internacionales y la jurisprudencia constitucional ; han determinado el uso de “ acciones afirmativas “ medidas estas en pro de ciertas personas o grupos de especial protección, sin tener que extender el beneficio resultante a otras personas o grupos, sin que ello apareje una violación del artículo 13 de la Carta. Puede afirmarse que la disposición jurídica acusada no es una norma que excluya de entrada y de manera inmediata al hombre. Simplemente, el artículo demandado otorga una prelación en cabeza de los municipios y a favor de la mujer, para satisfacer sus necesidades insatisfechas. Así las cosas, la función de los municipios radicada en solucionar las necesidades insatisfechas de salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios, vivienda, recreación y deporte, con especial énfasis en la mujer no contraria la Constitución, por cuanto, hace valer de manera preferente los derechos de sujetos de protección especial según la misma Constitución. Es de resaltar, que cuando la norma demandada hace referencia a que la solución de las necesidades insatisfechas debe hacerse con especial énfasis , en este caso en la mujer, en momento alguno está descartando o excluyendo de dicha protección a los hombres, simplemente la solución de las necesidades insatisfechas mencionadas se hará con especial énfasis en la mujer. Situación esta que corrobora la no vulneración del derecho a la igualdad.

El Problema Jurídico que corresponde a esta Corporación determinar es ¿si la norma acusada, al establecer a la mujer como privilegiada frente a las funciones de los municipios en relación con la satisfacción de necesidades insatisfechas en salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios, vivienda, recreación y deporte, discrimina de forma contraria al artículo 13 de la Constitución Política a los hombres.

Para dar respuesta al interrogante planteado, es necesario observar los contenidos propios del Derecho a la Igualdad.

Pues bien, el Derecho a la igualdad “es un derecho relacional que involucra usualmente, cargas, bienes o derechos constitucionales o legales. La identificación de

las cargas o los beneficios que se reparten a través de las medidas que generan un trato diferenciado, es eventualmente relevante para definir el grado de intensidad con el cual habrá de realizarse el juicio de igualdad, pero de ninguna manera puede ser utilizada para desvirtuarlo”.

Para explicar mejor la relación intrínseca en el derecho de igualdad debe afirmarse: “Lo que se afirma de un sujeto, puede afirmarse de él aisladamente, o en relación con otro sujeto. En este último evento, su estructura lógica es de una relación de propiedad relativa; por ejemplo Pedro es más alto que Juan. Aquí se afirma algo que no puede considerarse aisladamente, sino relacionando dos (2) términos o sujetos, dos variables.

La relación puede establecerse entre más de dos sujetos o términos o variables; por ejemplo, entre tres términos: B se encuentra entre A y C.

La igualdad es un concepto no aislado, sino relacional: Pedro es igual a Juan. Sin embargo, surge inmediatamente la pregunta ¿en qué? ; ¿O en que son iguales? ; O ¿respecto de que propiedad? o ¿respecto de que característica? La igualdad es un concepto relacional de tres términos o variables: María y Juana son iguales en edad; donde las variables María y Juana son iguales respecto de la variable (propiedad o característica) edad.

La característica o variable puede ser la edad , pero puede ser también el sexo , la raza, la nacionalidad , la riqueza , la necesidad , la renta, la capacidad, la ideología , la religión , el origen, etc.

Es necesario especificar las tres variables, pues sino el juicio es incompleto. Decir que Pedro es igual al Jaime o como los revolucionarios franceses que todos los hombre son iguales es incompleta pues deja sin especificar una de las variables: la característica respecto de la cual son iguales. Edad, sexo, raza, lengua, dignidad, riqueza, mérito, etc. Estas afirmaciones, literalmente tomadas carecen de significado

pues no dicen respecto de que característica los hombres son iguales, o son falsas pues los hombres pueden diferir respecto de casi todas las características. Decir, mediante un lenguaje informativo o juicio descriptivo que Pedro y Jaime son iguales o que todos son creados iguales, no es más que un recurso retórico para decir que todos los hombres deberían recibir de sus gobiernos los mismos derechos (lenguaje directivo y juicios normativos). Este lenguaje incompleto no resuelve el problema sino que lo traslada a otro lugar, ya que se hace necesario especificar en qué derechos deberían ser iguales, independientemente de sus diferencias individuales tales como la raza, el sexo, la riqueza, la capacidad, etc.”

Así las cosas, y como en múltiples ocasiones lo ha señalado esta Corporación, el trato diferenciado ante dos situaciones diversas no constituye necesariamente una discriminación.

El derecho a la igualdad se predica, para su exigencia, de situaciones objetivas y no meramente formales. En otras palabras, el derecho mencionado debe valorarse a la luz de la identidad entre los iguales y de diferencia entre los desiguales. Así entonces, una norma jurídica no puede efectuar regulaciones diferentes ante supuestos iguales, aunque puede hacerlo si los supuestos son distintos. Esta manera de concebir el derecho a la igualdad, desde su visión material, evita que el mismo derecho sea observado desde una visión igualitarista y meramente formal. Situación anterior que sería contraria a la Constitución a la luz del artículo 13:“...El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados...”.

En este orden de ideas, el deseo expreso del Constituyente fue establecer la visión según la cual debía observarse el Derecho a la igualdad, que en momento alguno debía ser formalista o igualitarista sino real y efectiva.

En resumen, para que el derecho a la igualdad sea real y efectivo debe valorarse si el trato diferenciado proveniente de la norma en estudio es efectuado sobre situaciones similares o por el contrario si dicho trato distinto proviene de situaciones diversas.

Por consiguiente, esta Corte establecerá si las situaciones en que se encuentra la mujer desde el punto de vista Constitucional (I) son similares o diversas a las que se encuentra el hombre, para posteriormente analizar el caso concreto (II)

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, resuelve declarar EXEQUIBLE la expresión “*la mujer*”, contenida en el numeral 5° del artículo 3 de la Ley 136 de 1994, por los cargos analizados.

Sentencia T-247/2010 sobre discriminación por razón de sexo.

Versa sobre la 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.

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PROHIBICION DE DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO-Desarrollo constitucional sobre el ámbito de aplicación y política legislativa respecto a las relaciones de igualdad de género

PROHIBICION DE DISCRIMINACION POR RAZON DEL GENERO-Acceso a oportunidades laborales bajo una base conceptual razonable, necesaria y esencial desde el punto de vista objetivo

DERECHOS FUNDAMENTALES-Protección como parámetro y límite de las relaciones entre particulares

DISCRIMINACION POR SEXO Y DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA-Carga probatoria no puede recaer exclusivamente sobre la persona que alega ser víctima de discriminación por cuanto esto resultaría inequívoco y contrario al derecho de acceso a la justicia.

En los eventos de presunta discriminación resultaría inequitativo y contrario al derecho de acceso a la justicia que la carga probatoria recayera exclusivamente sobre la persona que alega ser víctima de dicha discriminación, por cuanto es casi imposible probar elementos intencionales por parte de quien realizó la acción presuntamente discriminatoria. En estas oportunidades la protección material del derecho obliga a otorgar un papel especial a los indicios que surjan de lo recaudado en el expediente y, como antes se indicó, colocan una carga probatoria especial en el acusado, pues estará obligado a demostrar que su conducta es claramente garantista del derecho de igualdad y, por consiguiente, se aleja por completo de cualquier parámetro que se considere discriminatorio para los sujetos directamente afectados.

DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO-Para que se configure es necesario que el género haya sido un factor determinante y que no exista una justificación suficiente y objetiva desde el punto de vista racional.

DERECHO A LA IGUALDAD Y AL TRABAJO-Vulneración por cuanto fue víctima de discriminación por parte de la empresa demandada al no ser contratada como vigilante por su condición de mujer.

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

En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, resuelve: Primero: LEVANTAR la suspensión del término decretada para fallar el

presente proceso. Segundo: REVOCAR la sentencia del Juzgado Tercero Administrativo del Circuito de Neiva y, en consecuencia, CONCEDER el amparo del derecho a la igualdad y al trabajo de la señora Carolina Pascuas Cifuentes. Tercero: En consecuencia ORDENAR a ECOPETROL S.A. que, directamente o a través de la empresa contratista que prevea para el efecto, realice la evaluación de la señora Pascuas Cifuentes para el cargo de vigilante en la Batería Santa Clara o algún otro cargo que se desarrolle en similares condiciones bajo los mismos parámetros que si ésta hubiese sido presentada nuevamente por parte del Presidente de la respectiva JAC.

Sentencia C-586/16 sobre la norma que incorpora al código sustantivo del trabajo la prohibición a las mujeres de trabajar en labores mineras subterráneas y en general, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Vulnera la autonomía personal, la libertad de profesión y oficio y el derecho a la igualdad de oportunidades de las mujeres para el acceso al trabajo/PROHIBICION LEGAL A LAS MUJERES DE TRABAJAR EN LABORES MINERAS SUBTERRANEAS Y EN GENERAL, EN LABORES PELIGROSAS, INSALUBRES, O QUE REQUIERAN GRANDES ESFUERZOS-Trato discriminatorio/PROHIBICION LEGAL A LAS MUJERES DE TRABAJAR EN LABORES MINERAS SUBTERRANEAS Y EN GENERAL, EN LABORES PELIGROSAS, INSALUBRES, O QUE REQUIERAN GRANDES ESFUERZOS-Estereotipo de género que diferencia entre trabajos para hombres y mujeres

La Corte evaluó la constitucionalidad de las expresiones “Las mujeres sin distinción de edad”, contenidas en el numeral 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíbe a las mujeres desempeñarse en trabajo subterráneo en las minas, así como desarrollar labores peligrosas, insalubres o que impliquen grandes esfuerzos. El accionante solicitó la declaratoria de inexecutable del enunciado, por considerar que era violatorio del derecho a la igualdad establecido en el artículo 13 de la Constitución, del derecho de acceso al trabajo en condiciones

de igualdad dispuesto en el artículo 25 de la Constitución y de la libertad de escoger profesión u oficio prevista en el artículo 26 de la Carta Política. (...) La Corporación abordó el estudio del artículo 13 de la Constitución, que prevé el derecho fundamental a la igualdad, encontrando que la estructura del enunciado está constituida por cuatro componentes: el principio de igualdad, establecido bajo la fórmula tradicional de acuerdo con la cual “todas las personas nacen libres e iguales”; la regla de prohibición de trato discriminado, que prohíbe diferencias de trato fundadas en criterios sospechosos, como son sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; el mandato de promoción y la obligación de adoptar medidas en favor de grupos marginados o discriminados; y el mandato de protección a personas en circunstancias de debilidad manifiesta. Como resultado de su primera evaluación, la Sala encontró que las expresiones demandadas contienen una diferencia de trato basada en el sexo, que es una categoría sospechosa, y que prima facie, son violatorias del principio y derecho fundamental a la igualdad, por impedirles a las mujeres el acceso a un cierto tipo de trabajos por su sola condición biológica. Como siguiente asunto, la Corte, diferenció entre los niveles y los sistemas de protección de los derechos humanos, abordando desde allí las normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que prevén la regla de prohibición de trato discriminado a las mujeres, enumerando las convenciones y documentos vinculantes para Colombia. (...) Evacuado lo anterior, el Tribunal evaluó el cargo concreto de violación del derecho a la igualdad, haciendo uso del test integrado de igualdad, el que de conformidad con la jurisprudencia de la Corte, tiene tres etapas de análisis: (i) establecer el criterio de comparación: patrón de igualdad o *tertium comparationis*, valga decir, precisar si los supuestos de hecho son susceptibles de compararse y si se compara sujetos de la misma naturaleza; (ii) definir si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales; y (iii) averiguar si la diferencia de trato está constitucionalmente justificada, es decir, si las situaciones objeto de la comparación ameritan un trato diferente desde la Constitución. Una vez aplicada la metodología, la Corte concluyó que la prohibición adoptada por el legislador y demandada ante la

Corte, no satisfacía el criterio de necesidad y era además desproporcionada, por lo que resultaba violatoria del derecho a la igualdad.

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD-Requisitos mínimos

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD-Razones claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes

FORMAS DE DISCRIMINACION DIRECTA EN MATERIA LABORAL-
Jurisprudencia constitucional

DERECHO A LA IGUALDAD Y REGLA DE PROHIBICION DE TRATO
DISCRIMINADO-Contenido

REGLA DE PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINADO-Jurisprudencia
constitucional

PROMOCION Y OBLIGACION DE ADOPTAR MEDIDAS EN FAVOR DE
GRUPOS MARGINADOS O DISCRIMINADOS-Mandato constitucional

PERSONAS EN CIRCUNSTANCIA DE DEBILIDAD MANIFIESTA-
Protección constitucional

PRINCIPIO DE IGUALDAD-Dimensiones

IGUALDAD COMO VALOR, PRINCIPIO Y DERECHO FUNDAMENTAL-
Fundamento

IGUALDAD COMO VALOR, PRINCIPIO Y DERECHO-Reiteración de
Jurisprudencia/IGUALDAD COMO PRINCIPIO-Contenido y alcance/IGUALDAD
COMO DERECHO FUNDAMENTAL-Jurisprudencia constitucional/IGUALDAD
COMO VALOR FUNDANTE DEL ORDENAMIENTO-Jurisprudencia
constitucional.

La Sala considera que el problema jurídico que debe resolver la Corte Constitucional es el siguiente: ¿Es violatorio de la Constitución y en especial del derecho a la igualdad (art 13 C.P.), del derecho al trabajo (art. 25 C.P.) y de la libertad de escoger profesión u oficio (art. 26 C.P.) prohibir a las mujeres “sin distinción de edad” trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, así como ser empleadas en trabajos subterráneos en las minas?

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato expreso de la Constitución, resuelve PRIMERO.- Declarar INEXEQUIBLES las expresiones “Las mujeres, sin distinción de edad”, contenidas en el numeral 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, como fue reformado por el artículo 9 del Decreto 013 de 1967.

4. METODOLOGÍA

3.1 Paradigma de la investigación

Para efectos de esta investigación se tuvo en cuenta el paradigma de investigación Interpretativo, con el fin de buscar interpretaciones, en virtud que:

Los tipos de investigación que se sustentan en el paradigma interpretativo son: las investigaciones cualitativas interpretativas, es decir las que no buscan explicaciones sino interpretaciones. Debido a estos tipos de investigación basados en los dos paradigmas principales, la investigación cualitativa sólo queda bien identificada si se dice “investigación cualitativa interpretativa” o "investigación cualitativa explicativa". (Ramírez, Arcila, Buritacá& Castrillón, 2004, p. 48).

Se hace pertinente el uso de este paradigma en la presente investigación ya que de los textos normativos, las jurisprudencias y los planes del Gobierno analizados pudo interpretarse en alcance y orientación de cada uno de ellos en el marco de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano.

3.2 Enfoque de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se analizaron datos documentales, normatividad y jurisprudencia aplicables al objeto de estudio. En vista de ello el enfoque más adecuado fue el cualitativo ya que “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 358).

3.3 Diseño de la investigación

El diseño utilizado fue el hermenéutico según el cual el referente es la existencia y la coexistencia de los otros que se da externamente, a través de señales sensibles; en función de las cuales y mediante una metodología interpretativa se busca traspasar la barrera exterior sensible de acceder a su interioridad, esto es: a su significado; así queda descrita la esencial actitud frente a las cosas humanas que, condensada en el término griego *hermeneuein* alude a desentrañar o desvelar; dicha actitud ha dado lugar a una teoría y práctica de la interpretación conocida con el nombre de hermenéutica. (Cárcamo, 2005 p. 207). De los sub-métodos de la hermenéutica de eligió a la hermenéutica crítica en virtud que:

El pensamiento hermenéutico interpreta, se mueve en significados no en datos, está abierto en forma permanente frente al cerrado positivo. Se interesa por la necesidad de comprender el significado de los fenómenos y no solamente de explicarlos en términos de casualidad. Da prioridad a la comprensión y al sentido, en un procedimiento que tiene en cuenta las intenciones, las motivaciones, las expectativas, las razones, las creencias de los individuos. (Monje, 2011, p. 12).

La interpretación se encuentra limitada y sesgada por fuerzas, sociales, políticas y económicas. También se han introducido sesgos basados en la clase social, la raza y el género. Para comprender totalmente el objeto de la interpretación debe recurrirse a la explicación de las limitantes reales (sociales y económicas) que actúan sobre el intérprete.

3.4 Fuentes de información.

Una fuente muy valiosa de datos cualitativos son los documentos, materiales y artefactos diversos que pueden ayudar a entender el fenómeno central de estudio. Prácticamente “la mayoría de las personas, grupos, organizaciones, comunidades y sociedades los producen y narran, delinean sus historias y estatus actuales. Le sirven al investigador cualitativo para conocer los

antecedentes de un ambiente, las experiencias, vivencias, situaciones y su funcionamiento cotidiano”. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 614).

En el marco de la presente investigación fueron empleadas fuentes documentales de segunda mano, específicamente libros y artículos de revistas científicas, en su mayoría de naturaleza electrónica por la facilidad de acceso a las mismas. Así mismo, se acudió a bases doctrinales *online* relacionadas con el objeto de estudio que permitieron acceder a las principales ideas en materia de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano. En este mismo sentido fueron consultadas las disposiciones normativas contenidas en la Constitución Política de 1991, códigos, leyes, decretos así como las principales y más recientes decisiones de las altas cortes que conforman la jurisprudencia relacionada con el objeto de estudio. Por último, se tuvo acceso a los planes del Gobierno Nacional que regulan lo referente a las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

“La recolección de la información son todas las formas posibles de que se vale el investigador para obtener la información necesaria en el proceso investigativo” (Vergel, 1997, p.20). Para el desarrollo de los objetivos planteados, se dio un enfoque investigativo cualitativo por tanto la técnica usada fue el análisis documental por medio de la adaptación del instrumento llamado “Matriz de Análisis Documental” a matrices de Análisis legal y Análisis Jurisprudencial, tomando en cuenta una estructura básica compuesta por renglones en los cuales se vació el contenido recogido de los textos doctrinales, las leyes y demás normas y finalmente las sentencias de las altas cortes, de manera tal que se pudo contar con un medio que permitió la organización de la información de forma estructurada para su posterior procesamiento y análisis.

3.6 Criterios para el procesamiento análisis de la información.

La información se analizó teniendo como base el método hermenéutico crítico, a través de cuatro matrices, específicamente dos de análisis documental, una de análisis legal y una de

análisis jurisprudencial, para luego ser procesada conforme el método de la triangulación de información. En tal sentido la triangulación fue complementaria en el sentido de que “traslapa enfoques y en una misma investigación mezcla diferentes facetas del fenómeno de estudio. Dicha unión o integración añade profundidad a un estudio y, aunque llegan a surgir contradicciones entre los resultados de ambos enfoques, se agrega una perspectiva más completa de lo que se está investigando” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.17). Esto permitió relacionar lo dispuesto en cada una de las fuentes de información analizadas para poder lograr en análisis de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano.

3.7 Análisis y procesamiento de la información.

Análisis Documental

Cuadro 1. Procesamiento de análisis documental.

| Categoría: Reconocimiento de la Mujer | Dimensión: Histórico-Social | Categorización | | |
|---|--------------------------------|---|--|--|
| DESCRIPCION Evolución histórica del papel de la mujer en el mercado del trabajo. | | Categoría Deductiva | Categoría Abierta | Categoría Axial |
| La organización social gira alrededor del modelo convencional de familia, bajo supuestos culturales que hacen que el aporte del trabajo de la mujer será una colaboración, un complemento al aporte económico de su cónyuge y, por lo tanto, de segundo orden. | | Modelo social sobre el rol de la mujer. | Reconocimiento del trabajo de la mujer limitado a carga familiar. | Desconocimiento del valor del trabajo en el hogar de la mujer. |
| Los antecedentes de origen patriarcal y la incorporación de elementos propios de la tradición judeo-cristiana, así como las instituciones romanas, y canónicas, que fueron recogidas por el código napoleónico que obstaculizaron el empoderamiento político de la mujer, tales como la potestad marital, entendida como “conjunto de derechos y obligaciones que las leyes conceden al marido sobre la persona y bienes de la mujer. | | Modelo social bajo el cual se justifica la no incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. | Justificación del esquema bajo el que la mujer no puede incorporarse al trabajo. | Asignación de las funciones de la mujer al trabajo en el hogar bajo el mandato de su marido. |
| La segregación cultural, sometimiento a las tareas del hogar y exclusión de buena | | Condicionamiento del trabajo de la | Relación entre la formación | Desvalorización del trabajo de la |

| | | | | |
|--|--------------------------|---|---|--|
| <p>parte de las decisiones de poder y dirección de las organizaciones sociales ha dificultado el reconocimiento del trabajo de la mujer.</p> <p>Las mujeres colombianas han alcanzado en términos generales el nivel educativo de sus compatriotas varones. Sin embargo, todavía eligen especialidades educativas consideradas femeninas, lo que significa que, aunque presenten un número de años de educación formal similar al de los hombres, tengan más dificultad para acceder al mercado de trabajo con la capacitación específica que éste requiere.</p> | | <p>mujer en función de su formación profesional.</p> | <p>educativa y el trabajo en función de labores domésticas.</p> | <p>mujer y continuidad de las funciones del hogar fuera de él.</p> |
| <p>La presencia en la escena nacional no siempre fue visible y ha estado marcada, como en casi todo el continente americano, por los procesos de industrialización y urbanización, su creciente vinculación a la estructura educativa y de trabajo, las políticas de control de la natalidad, las reformas en la legislación y el desarrollo del movimiento social de mujeres en sus diferentes vertientes.</p> | | <p>Vinculación entre progreso social y trabajo de la mujer.</p> | <p>Relación trabajo, formación y evolución de la sociedad.</p> | <p>Identificación de los cambios sociales como factor que ha mejorado las condiciones de formación e incorporación de la mujer al trabajo.</p> |
| <p>Categoría: Políticas sociales</p> | <p>Dimensión: Social</p> | <p>Categorización</p> | | |
| <p>DESCRIPCION Regulación del Gobierno Nacional para reconocer el trabajo de la mujer.</p> | | <p>Categoría Deductiva</p> | <p>Categoría Abierta</p> | <p>Categoría Axial</p> |
| <p>Las políticas de conciliación entre la vida profesional y la familiar están conformadas por un conjunto de disposiciones heterogéneas, que tienen el denominador común de arbitrar medidas de integración entre la esfera productiva y la reproductiva.</p> | | <p>Política Pública</p> | <p>Planes y actos del Gobierno</p> | <p>Políticas del Gobierno que reconocen el trabajo de la mujer</p> |
| <p>Los modelos de participación política, las prácticas de gobernabilidad democrática, y el ejercicio de la ciudadanía tradicional son propios de los estados liberales.</p> | | <p>Modelo de Estado.</p> | <p>Relación entre modelo de estado y reconocimiento del trabajo de las mujeres.</p> | <p>Reconocimiento del trabajo de la mujer y su incorporación al mercado de trabajo en función de un modelo de estado liberal.</p> |
| <p>Para Colombia, la década de los ochenta tuvo gran importancia en cuanto a legislación, especialmente la que se refiere a derechos humanos, legitimados</p> | | <p>Modelo histórico social.</p> | <p>Evolución normativa.</p> | <p>Reconocimiento del trabajo de las mujeres y su incorporación al</p> |

| | | | | |
|---|----------------------|--|---|---|
| en su discurso en el año de 1980 por el presidente Julio César Turbay Ayala al ser reconocidos estos derechos por parte del gobierno, se posibilitó la legislación en otras materias de importancia como la referente a la mujer trabajadora. | | | | mercado de trabajo como política de Estado. |
| Colombia continuó con los avances que se habían dado durante los años noventa a raíz de la Constitución de 1991 que dio nacimiento al fuero de maternidad, que pretende dar protección a la mujer embarazada en todos los ámbitos; desde el año 2000 se han dado 22 sentencias que enriquecen las políticas en cuanto a la mujer trabajadora y embarazada; la última se dio durante el año 2011 y modifica favorablemente las condiciones de la mujer trabajadora en Colombia. | | Modelo político-normativo. | Incorporación de medidas concretas de protección. | Reconocimiento de medidas de protección destinadas a la mujer en el trabajo y respaldo jurisprudencial. |
| Categoría: Reconocimiento empresarial | Dimensión: Social | Categorización | | |
| DESCRIPCION Actuaciones de las empresas que contrata mujeres trabajadoras (resaltado en color fucsia) | | Categoría Deductiva | Categoría Abierta | Categoría Axial |
| El crecimiento de su participación en la fuerza laboral se ha hecho estructural en las últimas dos décadas. Pese a los problemas de subregistro que tiene esa participación económica femenina, actualmente se estima que las colombianas representan cerca de un 40% de la Población Económicamente Activa del país. No obstante ese incremento, las mujeres siguen ocupándose en trabajos tradicionalmente femeninos, de menor retribución y consideración que los ocupados por los hombres. | | Empleabilidad | Incorporación de la mujer en la empresa. | Actuación de las empresas que contratan mujeres trabajadoras. |
| Las acciones de conciliación implantadas más frecuentemente por las empresas tanto en Colombia como en España estaban relacionadas con la flexibilidad en el trabajo. Las principales preocupaciones de los empresarios en torno a la introducción de este tipo de medidas se centra en la posibilidad de que se generen problemas en la organización del trabajo o que se constituya un aumento en los costes debido a los permisos, especialmente en los contextos laborales donde existe una fuerte presencia femenina. | | Medidas de reconocimiento de oportunidades de trabajo y familia para la mujer. | Desacuerdo entre la política pública y su materialización dentro de las empresas. | Reconocimiento de medidas para armonizar trabajo y familia de la mujer y su problema en la empresa. |

Análisis Legal

Cuadro 2. Procesamiento de análisis legal

| Categoría: Igualdad de derechos | Dimensión: Jurídica | Categorización | | |
|---|---------------------|---|---|--|
| DESCRIPCION Reconocimiento de la igualdad de derechos (resaltado en color azul en la matriz) | | Categoría Deductiva | Categoría Abierta | Categoría Axial |
| La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. | | Igualdad ante la ley. | Reconocimiento de la igualdad. | Reconocimiento de la igualdad en el ordenamiento jurídico. |
| El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. | | Política de reconocimiento de los derechos de la mujer. | Trascendencia de la política formal a su efectividad. | Necesidad de materializar y avanzar en las políticas de armonía entre trabajo y familia de la mujer trabajadora. |
| Se implementarán mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. El Gobierno Nacional promoverá y garantizará la inclusión de proyectos, programas y acciones orientados a dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley, en la ley del Plan Nacional de Desarrollo para que las autoridades departamentales, distritales y municipales puedan lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres en los ámbitos públicos y privados, a cuyo efecto los fondos de cofinanciación nacional podrán contribuir a su financiación. | | Diseño de la Política de igualdad de oportunidades. | Igualdad de oportunidades para la mujer. | Reconocimiento del trabajo de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo como política de Estado. |
| Se establece el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. | | Modelo político normativo de igualdad. | Incorporación de medidas concretas de protección. | Reconocimiento de medidas de protección destinadas a la mujer en el trabajo. |
| Categoría: Favorecimiento del trabajo de la mujer | Dimensión: Jurídica | Categorización | | |
| DESCRIPCION Reconocimiento social y económico del trabajo de la mujer (resaltado en color amarillo en la matriz) | | Categoría Deductiva | Categoría Abierta | Categoría Axial |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>El Ministerio de Protección Social (o quien hiciera sus veces) debería promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.</p> | <p>Trabajo de la mujer</p> | <p>Impacto del trabajo de la mujer</p> | <p>Reconocimiento del trabajo de la mujer en lo social y económico</p> |
| <p>Se estableció que en Colombia la licencia remunerada otorgada por concepto de maternidad será de 14 semanas, dos más que lo estipulado en el régimen anterior. Con la disposición, que busca evitar los partos improvisados y disminuir los riesgos que estos podrían originar en la salud de la madre y el bebé – entre los que se encuentran infecciones, malformaciones e incluso la muerte- Colombia se ajustó al estándar manejado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT.</p> | <p>Medida normativa de armonización de trabajo y vida familiar.</p> | <p>Relación entre trabajo seguro y maternidad.</p> | <p>Reconocimiento de la importancia de proteger a la maternidad en el trabajo.</p> |
| <p>Las entidades de todo nivel deberán suministrar al OAG, la información secundaria desagregada por sexo, edad, condición socioeconómica, ubicación territorial (rural/urbano) y etnia; y, la información cuantitativa y cualitativa relacionada con las políticas, los programas, los planes, los proyectos, las normas y la jurisprudencia que se relacionen con la entidad.</p> | <p>Medida normativa de armonización de trabajo y vida familiar.</p> | <p>Deber empresarial de comunicación.</p> | <p>Necesidad de fiscalización sobre las medidas de armonización de la vida laboral y familiar.</p> |
| <p>Se prevé acceso preferencial a los auxilios educativos y servicio básico de textos y apoyo educativo a las entidades de economía solidaria integradas en su mayoría por mujeres cabeza de familia. Se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.</p> | <p>Medida de protección a la mujer trabajadora con carga familiar.</p> | <p>Política de preferencia.</p> | <p>Reconocimiento de la necesidad de protección y atención especial a la mujer con carga familiar.</p> |

Análisis Jurisprudencial

Cuadro 3. Procesamiento de análisis jurisprudencial

| Categoría: Condiciones de igualdad | Dimensión: | Categorización | | |
|---|-------------------------------|--|--|--|
| DESCRIPCION Regulación de las condiciones de igualdad en la jurisprudencia (resaltado en color verde en la matriz) | Categoría Deductiva | Categoría Abierta | Categoría Axial | |
| Las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral resulta una de las principales metas de la igualdad de género. | Igualdad en la jurisprudencia | Reconocimiento de la igualdad | Reconocimiento de la igualdad en la jurisprudencia de las altas cortes | |
| Una distinción en ese sentido tendrá sobre si la necesidad de sobrepasar una presunción de inconstitucionalidad que deberá ser desvirtuada por quien tenga intereses en la utilización de dicha diferencia, demostrando que la misma busca la realización de un fin constitucionalmente valioso y que tal diferenciación resulta un medio adecuado para conseguirlo. | No discriminación. | Necesidad de proteger al débil jurídico. | Reconocimiento de medidas especiales de protección frente a la discriminación. | |
| Medidas, que constituyen una <i>acción afirmativa</i> a favor de un grupo de personas determinadas, pretenden edificar condiciones reales de igualdad –aquellas que tienen que ver con su contenido material- y son coherentes, en esa medida, con los fines propios del Estado Social de Derecho. Empero –y quedó así también dicho en el acápite general- el ejercicio de tal <i>acción afirmativa</i> por parte del legislador no puede desbordar el contexto del artículo 13 de la Carta. Simplemente por cuanto, como se evidenció, la situación constitucional de la mujer respecto del hombre es diferente, en consecuencia no se puede predicar una igualdad formal entre desiguales. | No discriminación. | Necesidad de proteger al débil jurídico. | Reconocimiento de medidas especiales de protección frente a la discriminación. | |
| La situación del género femenino en Colombia no es una en la que se pueda predicar de manera cierta la igualdad material de los géneros, por lo que se encuentra justificado, para realizar dicha igualdad. | Modelo histórico social. | Evolución social. | Reconocimiento de medidas especiales de protección frente a la discriminación. | |
| El derecho a la igualdad ofrece dos dimensiones normativas, la interna, | Modelo normativo | Base de la política de | Necesidad de medidas de | |

| | | | |
|--|---------------------------|--------------------|---------------------------|
| dispuesta en la Constitución Política y la internacional, que involucra los tratados en los que Colombia es Estado parte, las declaraciones de principios respecto de los cuales Colombia es Estado suscriptor, y además los tratados, convenciones y principios alrededor de los cuales el sistema internacional de protección viene construyendo obligaciones concretas de respeto y garantía. | internacional u nacional. | equidad de género. | protección para la mujer. |
|--|---------------------------|--------------------|---------------------------|

Análisis legal

Cuadro 4. Procesamiento de análisis documental

| Categoría: Política de igualdad | Dimensión: Jurídica-social | Categorización | | |
|---|----------------------------|------------------------------|-------------------------------|---|
| DESCRIPCION Políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar (resaltado en color fucsia en la matriz) | | Categoría Deductiva | Categoría Abierta | Categoría Axial |
| Obligación de construir de manera participativa, bajo la coordinación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM), una Política nacional integral de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género. | | Política Pública | Política de equidad de género | Política pública de equidad de género destinada a favorecer el papel de la mujer en el ámbito familiar y laboral |
| Fortalecimiento de la transversalización e institucionalización del enfoque de género en las entidades del Estado, comprometiéndolas no solamente a adecuar su oferta institucional, sino también a fortalecer el andamiaje institucional y transformar las prácticas y la cultura organizacional. La Política considera, valora y favorece las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de mujeres y hombres respecto a los mismos e iguales derechos. Considera fundamental garantizar el principio de igualdad y no discriminación a las mujeres y que éstas adquieran igualdad real. Por ello, la Política contempla como principio que las personas en situaciones similares deben | | Política Pública transversal | Planes y actos del Gobierno | Políticas del Gobierno que permiten facilitar el ingreso al mercado de trabajo de las mujeres y la no discriminación. |

| | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|
| <p>ser tratadas de forma igual, y que aquellas que están en situaciones distintas deben tratarse de manera diferente para alcanzar la igualdad.</p> | | | |
| <p>La Política asume como principio el reconocimiento de la diversidad de mujeres que habitan nuestro territorio, reconoce y valora las diversidades etarias, étnicas (indígenas, afrocolombianas, negras, palenqueras, raizales, Rrom), campesinas, rurales, urbanas, por orientación sexual e identidad de género, con discapacidad, entre otras. Además, considera con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como por ejemplo las mujeres en situación de desplazamiento. En este sentido, plantea un enfoque diferencial de derechos para garantizar el goce integral de éstos a todas las mujeres en Colombia desde el reconocimiento de las diferencias y en muchos casos de la intersección de las múltiples discriminaciones que las afectan, así como el reconocimiento de la integralidad de los derechos y principio pro persona.</p> | <p>Política antidiscriminación.</p> | <p>Contenido de la política pública de género.</p> | <p>Creación de entorno de especificidad para evitar la discriminación y violación del principio de igualdad hacia la mujer.</p> |
| <p>Reconoce a las mujeres como actoras sociales y políticas, interlocutoras y sujetos de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía. De acuerdo a este principio, la política es el resultado de un proceso participativo de consulta que incorporó el sentir y la experiencia de mujeres de diversas regiones del país; que agregó los aportes de las principales plataformas organizadas de mujeres; que consultó a personas expertas en la problemática del sector público y el sector privado.</p> | <p>Política de inclusión</p> | <p>Reconocimiento estatal.</p> | <p>Reconocimiento estatal de las mujeres como actoras sociales en el mercado de trabajo.</p> |
| <p>La plena participación en el mercado laboral con igualdad de oportunidades; la conciliación de la vida familiar y laboral; la protección de los derechos de las mujeres en riesgo o víctimas de desplazamiento forzado y otras violencias contra las mujeres en el marco del conflicto armado; el reconocimiento y fortalecimiento de la participación y sus organizaciones en la construcción de la paz; el fomento a la participación en instancias de poder y toma de decisiones;</p> | <p>Política de inclusión.</p> | <p>Reconocimiento de la necesidad de participación laboral de la mujer trabajadora.</p> | <p>Políticas dirigidas a la participación laboral de la mujer respetando los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación.</p> |

| | | | |
|--|----------------------------|-------------------------------|---|
| <p>las garantías en todo su ciclo vital del enfoque diferencial en el sistema de salud y en los derechos sexuales y reproductivos; las garantías en todo su ciclo vital del derecho a la educación con enfoque diferencial; la reducción de barreras para el acceso a la propiedad y recursos productivos; la disminución de los factores de riesgo y/o vulnerabilidad frente a hábitat y ambiente; la movilización y comunicaciones para la transformación cultural y el fortalecimiento institucional.</p> | | | |
| <p>El enfoque diferencial de derechos permite tener en cuenta para garantizar la integralidad y complementariedad de los derechos civiles y políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales en la acción pública, las diferencias y diversidades que pueden generar otras formas de discriminación que se suman a la de género.</p> | <p>Visión comparativa.</p> | <p>Garantía de inclusión.</p> | <p>Reconocimiento de la existencia de medidas concretas destinadas a proteger a la mujer en el campo del trabajo.</p> |

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1 Resultados

4.1.1. *Evolución social del rol de la mujer en Colombia.*

Con relación al modelo social sobre el rol de la mujer, la organización social gira alrededor del modelo convencional de familia, bajo supuestos culturales que hacen que el aporte del trabajo de la mujer será una colaboración, un complemento al aporte económico de su cónyuge y, por lo tanto, de segundo orden. Esto implica un reconocimiento del trabajo de la mujer limitado a carga familiar y a su vez un desconocimiento del valor del trabajo en el hogar. Esto significa que más allá de la normatividad y de las políticas que persiguen la equidad de género, debe tomarse en cuenta el elemento social, ya que es en la sociedad en donde se podrán observar los cambios reales que permitan el tránsito definitivo de la exclusión a la inclusión de las mujeres bajo la equidad.

De acuerdo con el modelo social bajo el cual se justifica la no incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, los antecedentes de origen patriarcal y la incorporación de elementos propios de la tradición cristiana, así como las instituciones romanas, y canónicas, que fueron recogidas por el código napoleónico que obstaculizaron el empoderamiento político de la mujer, tales como la potestad marital, entendida como conjunto de derechos y obligaciones que las leyes conceden al marido sobre la persona y bienes de la mujer. Justificación del esquema bajo el que la mujer no puede incorporarse al trabajo. Esto explica las razones de la asignación de las funciones de la mujer al trabajo en el hogar bajo el mandato de su marido. La composición del bloque de legalidad de Colombia permite reconocer que estos modelos legislativos han sido superados en su mayoría, pero a que el refuerzo de la equidad de género ha tenido que hacerse por vía de jurisprudencia.

Con respecto al modelo histórico social, la situación del género femenino en Colombia no es una en la que se pueda predicar de manera cierta la igualdad material de los géneros, por lo que se encuentra justificado, para realizar dicha igualdad. Surge un reconocimiento de medidas

especiales de protección frente a la discriminación. Esto dio pie al surgimiento de políticas públicas del Gobierno destinadas a fomentar la equidad de género.

Siguiendo la misma línea del modelo histórico social, para Colombia, la década de los ochenta tuvo gran importancia en cuanto a legislación, al ser reconocidos estos derechos por parte del gobierno, se posibilitó la legislación en otras materias de importancia como la referente a la mujer trabajadora. De esta forma se puede ver un reconocimiento del trabajo de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo como política de Estado. Esto constituye uno de los principales antecedentes que permitió la aparición de normatividad enfocada al reconocimiento de los derechos de las mujeres especialmente los del trabajo.

En materia de condicionamiento del trabajo de la mujer en función de su formación profesional, la segregación cultural, sometimiento a las tareas del hogar y exclusión de buena parte de las decisiones de poder y dirección de las organizaciones sociales ha dificultado el reconocimiento del trabajo de la mujer. Las mujeres colombianas han alcanzado en términos generales el nivel educativo de sus compatriotas varones. Sin embargo, todavía eligen especialidades educativas consideradas femeninas, lo que significa que, aunque presenten un número de años de educación formal similar al de los hombres, tengan más dificultad para acceder al mercado de trabajo con la capacitación específica que éste requiere relación entre la formación educativa y el trabajo en función de labores domésticas. Se evidencia de esta manera una desvalorización del trabajo de la mujer y continuidad de las funciones del hogar fuera de él (Flacso, s/f).

Tocando el tema de la vinculación entre progreso social y trabajo de la mujer, la presencia en la escena nacional no siempre fue visible y ha estado marcada, como en casi todo el continente americano, por los procesos de industrialización y urbanización, su creciente vinculación a la estructura educativa y de trabajo, las políticas de control de la natalidad, las reformas en la legislación y el desarrollo del movimiento social de mujeres en sus diferentes vertientes: relación trabajo, formación y evolución de la sociedad. Se evidencia una identificación de los cambios sociales como factor que ha mejorado las condiciones de formación e incorporación de la mujer al trabajo.

En materia de empleabilidad, la incorporación de la mujer en la empresa, el crecimiento de su participación en la fuerza laboral se ha hecho estructural en las últimas dos décadas. No obstante ese incremento, las mujeres siguen ocupándose en trabajos tradicionalmente femeninos, de menor retribución y consideración que los ocupados por los hombres. Se demuestra así una actuación de las empresas que contratan mujeres trabajadoras. Las principales preocupaciones de los empresarios en torno a la introducción de este tipo de medidas se centra en la posibilidad de que se generen problemas en la organización del trabajo o que se constituya un aumento en los costes debido a los permisos, especialmente en los contextos laborales donde existe una fuerte presencia femenina.

De los resultados que se obtuvieron como cumplimiento del primer objetivo específico de investigación queda claro que la evolución social del rol de la mujer en Colombia ha pasado por diversas etapas. Siendo importante destacar que es a partir de 1980 cuando se empiezan a observar cambios sobre todo en la estructura y composición de la sociedad, quizás hitos vinculados a la modernidad, que permitieron que no solo por imposición de las normas sino por propias creencia de la sociedad ya la mujer debía dejar a un lado ese rol de sumisa y dependiente del hombre, quien prácticamente era el que ejercía la mayoría de sus derechos. Esto a su vez permitió que a la par de la nueva acepción social, la normatividad en materia de igualdad y equidad de género se fuese adaptando a los nuevos tiempos así como reconociendo una serie de derechos impensables bajo el esquema cultural de dominio exclusivo del hombre.

4.1.2. Disposiciones normativas del derecho colombiano dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar.

Sobre la igualdad ante la ley, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución Política (1991) en su artículo 13 se señala expresamente que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. Es decir, se estipula que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y de allí las altas cortes

han deducido que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Es decir, se reconoce de esta manera la igualdad en el ordenamiento jurídico Colombiano. Relacionado con la política de reconocimiento de los derechos de la mujer, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Se evidencia la necesidad de materializar y avanzar en las políticas de armonía entre trabajo y familia de la mujer trabajadora.

Sobre el modelo normativo, Colombia continuó con los avances que se habían dado durante los años noventa a raíz de la Constitución de 1991 que dio nacimiento al fuero de maternidad, que pretende dar protección a la mujer embarazada en todos los ámbitos; desde el año 2000 se han dado 22 sentencias que enriquecen las políticas en cuanto a la mujer trabajadora y embarazada; la última se dio durante el año 2011 y modifica favorablemente las condiciones de la mujer trabajadora en Colombia. Incorporación de medidas concretas de protección. También se evidencia un reconocimiento de medidas de protección destinadas a la mujer en el trabajo y respaldo jurisprudencial.

En este mismo sentido sobre el modelo normativo de igualdad, se establece el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. Existe el reconocimiento de medidas de protección destinadas a la mujer en el trabajo. A tales fines el Ministerio de Protección Social debería promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres. Reconocimiento del trabajo de la mujer en lo social y económico.

Una interesante medida normativa de armonización de trabajo y vida familiar se encuentra cuando se estableció que en Colombia la licencia remunerada otorgada por concepto de maternidad será de 14 semanas, dos más que lo estipulado en el régimen anterior. Con la disposición, que busca evitar los partos improvisados y disminuir los riesgos que estos podrían originar en la salud de la madre y el bebé – entre los que se encuentran infecciones, malformaciones e incluso la muerte- Colombia se ajustó al estándar manejado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Hay un reconocimiento de la importancia de proteger a la maternidad en el trabajo.

Dentro de la normatividad dirigida a la protección de la mujer trabajadora con carga familiar, se prevé acceso preferencial a los auxilios educativos y servicio básico de textos y apoyo educativo a las entidades de economía solidaria integradas en su mayoría por mujeres cabeza de familia. Se evidencia un reconocimiento de la necesidad de protección y atención especial a la mujer con carga familiar. Se establece la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

Como medida de equidad de género, se detecta una distinción que se tendrá sobre si la necesidad de sobrepasar una presunción de inconstitucionalidad que deberá ser desvirtuada por quien tenga intereses en la utilización de dicha diferencia, demostrando que la misma busca la realización de un fin constitucionalmente valioso y que tal diferenciación resulta un medio adecuado para conseguirlo. Hay entonces, un reconocimiento de medidas especiales de protección frente a la discriminación.

Fundamentado en la necesidad de proteger al débil jurídico, se identifican medidas que constituyen una acción afirmativa a favor de un grupo de personas determinadas, pretenden edificar condiciones reales de igualdad –aquellas que tienen que ver con su contenido material- y son coherentes, en esa medida, con los fines propios del Estado Social de Derecho. Esto demuestra un reconocimiento de medidas especiales de protección frente a la discriminación.

Respecto del derecho a la igualdad del que son titulares las mujeres y la regla de prohibición de trato discriminado por sexo, la jurisprudencia de la Corte recurrentemente reseña como derecho vigente y como normas vinculantes, las siguientes convenciones y documentos internacionales, que son sectorizados de conformidad con el sistema del que forman parte. De este modo, según la Sentencia C-586 de 2016 de la Corte Constitucional y respecto del sistema universal de protección se tiene que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece el principio general de prohibición de discriminación por sexo, así como el mandato de igualdad entre hombres y mujeres.

Sobre este reconocimiento de la Corte Constitucional al bloque de convencionalidad, cabe mencionar al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que establece la regla de garantía para el goce y ejercicio de tales derechos, sin discriminación por sexo. Así mismo la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala la protección contra toda forma de discriminación y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Colombia también ha adoptado las recomendaciones generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que trae una definición de discriminación y obliga a los Estados miembros a eliminarla mediante políticas públicas y normas de carácter nacional, tal como lo ha venido haciendo Colombia.

Sobre la equidad manifestada en las decisiones jurisprudenciales, las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral resulta una de las principales metas de la equidad de género. Se evidencia también un reconocimiento de la igualdad en la jurisprudencia de las altas cortes.

Finalmente, referente al modelo normativo internacional o nacional, el derecho a la igualdad ofrece dos dimensiones normativas, la interna, dispuesta en la Constitución Política y la internacional, que involucra los tratados en los que Colombia es Estado parte, las declaraciones de principios respecto de los cuales Colombia es Estado suscriptor, y además los tratados, convenciones y principios alrededor de los cuales el sistema internacional de protección viene construyendo obligaciones concretas de respeto y garantía. Hay pues una necesidad de medidas de protección para la mujer.

Como cumplimiento del segundo objetivo específico de la presente investigación puede decirse que Colombia cuenta con una normatividad dirigida a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar. Desde la Constitución Política hasta leyes especiales como la Ley 53/1938 y el 2 de la Ley 197/1938 que reconoció el amparo a la maternidad para las servidoras públicas, la ley 50 de 1990, la ley 166 de la ley 100 de 1993 que contempla condiciones de protección especial a la mujer embarazada, el Código

Sustantivo del Trabajo, la Ley 1468 por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del código sustantivo del trabajo, y la ley 1232 de 2008 por la cual se modifica la Ley 82 de 1993(Ley Mujer Cabeza de Familia), se observa una clara tendencia legislativa dirigida a fomentar ese tránsito a la equidad de género. De igual manera el desarrollo jurisprudencia demuestra cómo las altas cortes se han preocupado insistentemente en garantizar que se cumpla con esta normatividad.

4.1.3. Políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar en Colombia.

En materia de política pública, las políticas de equidad de género están conformadas por un conjunto de disposiciones heterogéneas, que tienen el denominador común de arbitrar medidas de integración entre la esfera productiva y la reproductiva. Esto forma parte de los Planes y actos del Gobierno y de las Políticas del Gobierno que reconocen el trabajo de la mujer.

Con respecto al diseño de la Política de igualdad de oportunidades, se implementaron en Colombia mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. El Gobierno Nacional promovió la inclusión de proyectos, programas y acciones orientados a dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley, en la ley del Plan Nacional de Desarrollo para que las autoridades departamentales, distritales y municipales pudieran lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres en los ámbitos públicos y privados, a cuyo efecto los fondos de cofinanciación nacional contribuyeron a su financiamiento. Resalta entonces el reconocimiento del trabajo de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo como política de Estado.

En materia de los modelos de participación política, las prácticas de gobernabilidad democrática y el ejercicio de la ciudadanía tradicional son propios de los estados liberales.Relación entre modelo de estado y reconocimiento del trabajo de las mujeres. Se evidencia un reconocimiento del trabajo de la mujer y su incorporación al mercado de trabajo en función de un modelo de estado liberal.

Directamente sobre la Política de igualdad de género, existe una obligación de construir de manera participativa, bajo la coordinación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM), una Política nacional integral de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género. Surge así una Política pública de igualdad de género destinada a favorecer el papel de la mujer en el ámbito familiar y laboral.

Sobre el carácter de la Política Pública transversal, la Política considera, valora y favorece las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de mujeres y hombres respecto a los mismos e iguales derechos. Considera fundamental garantizar el principio de igualdad y no discriminación a las mujeres y que éstas adquieran igualdad real. Por ello, la Política contempla como principio que las personas en situaciones similares deben ser tratadas de forma igual, y que aquellas que están en situaciones distintas deben tratarse de manera diferente para alcanzar la igualdad. Políticas del Gobierno que permiten facilitar el ingreso al mercado de trabajo de las mujeres y la no discriminación.

Relacionado con el contenido de la política pública de género, la Política asume como principio el reconocimiento de la diversidad de mujeres que habitan el territorio colombiano, reconoce y valora las diversidades etarias, étnicas (indígenas, afrocolombianas, negras, palenqueras, raizales, Rrom), campesinas, rurales, urbanas, por orientación sexual e identidad de género, con discapacidad, entre otras. Además, considera con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como por ejemplo las mujeres en situación de desplazamiento. En este sentido, plantea un enfoque diferencial de derechos para garantizar el goce integral de éstos a todas las mujeres en Colombia desde el reconocimiento de las diferencias y en muchos casos de la intersección de las múltiples discriminaciones que las afectan, así como el reconocimiento de la integralidad de los derechos y principio pro persona. Esto justifica la creación de entorno de especificidad para evitar la discriminación y violación del principio de igualdad hacia la mujer.

Otra disposición de equidad de género está en que las entidades de todo nivel deberán suministrar la información secundaria desagregada por sexo, edad, condición socioeconómica,

ubicación territorial (rural/urbano) y etnia; y la información cuantitativa y cualitativa relacionada con las políticas, los programas, los planes, los proyectos, las normas y la jurisprudencia que se relacionen con la entidad. Esto responde a la necesidad de fiscalización sobre las medidas de armonización de la vida laboral y familiar.

En materia de Política de inclusión, se reconoce a las mujeres como actores sociales y políticas, interlocutoras y sujetos de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía. De acuerdo a este principio, la política es el resultado de un proceso participativo de consulta que incorporó el sentir y la experiencia de mujeres de diversas regiones del país; que agregó los aportes de las principales plataformas organizadas de mujeres; que consultó a personas expertas en la problemática del sector público y el sector privado. Esto manifiesta un reconocimiento estatal de las mujeres como actoras sociales en el mercado de trabajo.

Se evidencia de esta manera que atendiendo al tercer objetivo específico de la presente investigación, concerniente a reconocer las políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar, Colombia cuenta con sólidas políticas que atienden todas las esferas en las que pueda encontrarse a la mujer como actor social que requiere el reconocimiento del estado no solo por su rol de mujer, sino como verdadero sujeto de derechos quien necesariamente debe contar con el apoyo gubernamental que permita la aplicación de las disposiciones normativas establecidas en las leyes y desarrolladas por la jurisprudencia.

4.2 Discusión

Evolución de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano.

El reconocimiento de la necesidad de participación laboral de la mujer trabajadora representa grandes logros y la plena participación en el mercado laboral con igualdad de oportunidades ha sido la piedra angular que ha permitido una verdadera equidad de género. Especialmente en un país como Colombia que se ha visto marcado por el conflicto armado y en el que las mujeres han tenido una mayor afectación, la protección de los derechos de las mujeres en riesgo o víctimas de

desplazamiento forzado y otras violencias contra las mujeres, han encontrado en el reconocimiento y fortalecimiento de la participación y sus organizaciones en la construcción de la paz, el fomento a la participación en instancias de poder y toma de decisiones. No ha sido un camino sencillo ni las modificaciones en el ordenamiento jurídico se han tomado con la prioridad que han ameritado las mujeres, sin embargo, los pasos en la dirección de equidad de género han sido firmes y las medidas adoptadas cumplen con un mínimo necesario que garantice el respeto por los derechos laborales de las mujeres. Ello evidencia Políticas dirigidas a la participación laboral de la mujer respetando los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación.

En relación con las medidas de reconocimiento de oportunidades de trabajo y familia para la mujer, las acciones de conciliación implantadas más frecuentemente por las empresas en Colombia estaban relacionadas con la flexibilidad en el trabajo. Las principales preocupaciones de los empresarios en torno a la introducción de este tipo de medidas se centra en la posibilidad de que se generen problemas en la organización del trabajo o que se constituya un aumento en los costes debido a los permisos, especialmente en los contextos laborales donde existe una fuerte presencia femenina. Se evidencia un desacuerdo entre la política pública y su materialización dentro de las empresas, pese al reconocimiento de la existencia de medidas concretas destinadas a proteger a la mujer en el campo del trabajo.

En materia de garantía de inclusión, el enfoque diferencial de derechos permite tener en cuenta para garantizar la integralidad y complementariedad de los derechos civiles y políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales en la acción pública, las diferencias y diversidades que pueden generar otras formas de discriminación que se suman a la de género. Ha sido muy importante el fortalecimiento de la transversalización e institucionalización del enfoque de género en las entidades del Estado, comprometiéndolas no solamente a adecuar su oferta institucional, sino también a fortalecer el andamiaje institucional y transformar las prácticas y la cultura organizacional.

A manera de resumen final, la evolución de las oportunidades familiares y laborales de la mujer en el ámbito jurídico colombiano se ha manifestado principalmente en el reconocimiento de derechos básicos en el ordenamiento jurídico, como respuesta a los cambios que se han presentado en la sociedad colombiana, de esta manera el reconocimiento de descansos pre y

postparto, la regulación de los descansos por lactancia, la contemplación de licencias por embarazo riesgoso así como la inamovilidad reforzada, son evidentes previsiones que garantizan el ejercicio del derecho al trabajo de la mujer pues respetan su condición biológica. De igual manera las oportunidades de acceso al mercado de trabajo con equidad de género se ha reforzado por parte de las sentencia de las altas cortes. Y en esta misma línea y sentido, el gobierno nacional ha tomado una serie de medidas a través de políticas públicas de equidad de género, reflejándose de esta manera el interés del estado Colombiano en permitir oportunidades laborales y familiares a la mujer colombiana.

CONCLUSIONES

En materia de reconstruir la evolución social del rol de la mujer en Colombia se obtuvo que los problemas que enfrentan las mujeres en cuanto al mercado laboral están cada vez menos referidos a la educación formal; responden a la segmentación sexual del trabajo, a la falta de capacitación profesional acorde con los nuevos paradigmas de producción, y a la permanencia de patrones culturales que siguen considerando el trabajo femenino como complementario del masculino. La mayor dedicación de las mujeres a las tareas de los cuidados familiares, constituye el elemento central para el mantenimiento de los niveles de su discriminación laboral, así como su acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a un reconocimiento profesional, lo que produce consecuencias en el reconocimiento retributivo.

La igualdad de oportunidades o de puntos de partida es muy importante en el Estado social de derecho, en tanto que ella “apunta a situar a todos los miembros de una determinada sociedad en las condiciones de participación en la competición de la vida, o en la conquista de lo que es vitalmente más significativo, partiendo de posiciones iguales”, teniendo en cuenta, eso sí, que las posiciones del punto de partida pueden variar de una sociedad a otra.

Con respecto a identificar las disposiciones normativas del derecho colombiano dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar se obtuvo que el tratamiento de la igualdad como principio en Colombia se corresponda con la expedición de la Carta de 1991 y las actividades de la Corte Constitucional. En este escenario la igualdad como principio jurídico adquiere la condición de norma de Derecho Constitucional y de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con lo cual la igualdad contractual del Código Civil pasaba a ser simplemente otra de las igualdades posibles.

La igualdad como principio fue dispuesta en el inciso primero del artículo 13 de la Constitución, al acoger la fórmula tradicional según la cual “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley”. La Corte Constitucional señalaba que el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de igualdad de la ley a partir de la igualdad abstracta, por el concepto de

generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado.

En lo que se refiere a las protecciones específicas de la igualdad como derecho fundamental, es necesario registrar la existencia de numerosas líneas jurisprudenciales articuladas desde la actividad de la Corte Constitucional, tradicionalmente relacionadas con problemas de género, trabajo, servicios, religión, que han encontrado desarrollo también en escenarios como la igualdad de trato jurídico, la igualdad de oportunidades, igualdades prestacionales (de salario, de horario, de asignación) y las acciones afirmativas de contenido prestacional y asistencial.

La igualdad como derecho subjetivo está relacionada con la identificación de los límites que tiene el legislador respecto de los derechos de las personas. Dentro de esta comprensión ha dicho la Corte desde el comienzo que de este carácter de la igualdad como derecho subjetivo se deriva, a su vez, su segunda característica: la igualdad es, también, una obligación constitucionalmente impuesta a las ramas y órganos del poder público, obligación consistente en tratar de igual forma a cuantos se encuentran en iguales situaciones de hecho. Desde esta perspectiva, la igualdad mantiene su carácter de derecho subjetivo pero lo proyecta, además, como una obligación de los poderes públicos que guarda una estrecha relación con la imparcialidad.

Sobre reconocer las políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar en Colombia, se puede concluir que el derecho a la igualdad de oportunidades resulta decisivo respecto de derechos sociales como la educación, la salud y el trabajo. De este modo actividades como la oferta pública de empleo, las convocatorias a la provisión de cargos o la realización de concursos públicos y abiertos, constituyen escenarios adecuados para la materialización de este derecho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baquero, J., Guataquí, J. & Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. *Economía*, 8, pp. 2-31. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>

Benito, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales*, 26, pp. 65-78. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592310701121>

Cárcamo, H. (2005). *Hermenéutica y Análisis Cualitativo*. Recuperado de: <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/mobile/23/carcamo.html>

Gálvez, L. (2012). *Arrégleselas Como Pueda” La Vida Familiar Y Laboral De Las Mujeres En Cali*. Tesis de pregrado para optar a la licenciatura en Sociología. Universidad del Valle. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10893/5913>

Grueso, M. & Antón M. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 19 (1), pp. 42-63. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612011000100006&lng=en&tlng=es

FALCSO. (S/F). *Mujeres en Colombia*. Recuperado de: <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/colombia/m-pais.htm>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5º edición, McGraw-Hil, México. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Montoya, A. (2009). Mujeres y ciudadanía plena, miradas a la historia jurídica colombiana. *Opinión Jurídica*, 8, (16), pp. 137*148. Recuperado de: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/110/94>

Organización Internacional del Trabajo – OIT (2000). Nunca ha habido tantas mujeres en la fuerza de trabajo mundial, pero sigue siendo difícil de lograr la igualdad en el empleo y la reducción de la pobreza. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006181/lang--es/index.htm

Pérez, A. & Cortés, M. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX. *Entramado*, 8, (1), pp. 72-88. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265424601006.pdf>

Ramírez, L., Arcila, A., Buriticá, L. & Castrillón, J. (2004). Paradigmas y Modelos de Investigación. Guía Didáctica y Módulo. 2º edición, Fundación Universitaria Luis Amigó. Recuperado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2011/02/0008paradigmasymodelos.771.pdf>

Tunal, S. (2010). Mujer, familia y trabajo afectivo: una cara de la informalidad laboral. *Theoria*, 19 (2), pp. 61-70. Recuperado de: http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/tunal_g_theoria_19-2.pdf

Vergel, G. (1997). Metodología. 3º edición, Editorial Mejoras Ltda. Colombia.

ANEXOS

Anexo 1. Ruta metodológica

| Objetivo general | Objetivos Específicos | Categoría | Dimensión | Fuente | Técnica | Instrumento | ITEM |
|--|--|---|---|---|---------------------|--|---|
| Analizar la evolución de la vida familiar y laboral de la mujer en el ámbito jurídico colombiano | Reconstruir la evolución social del rol de la mujer en Colombia. | Evolución social de la mujer. | Cambios y reconocimientos de la condición de la mujer, de la sociedad: Cronología roles Derechos | Documental | Análisis documental | Matriz de análisis documental | Cuales han sido los Roles de la mujer en la sociedad. Lucha social por la igualdad. Reconocimiento de los derechos de las mujeres. Incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. - Los derechos de la mujer en Colombia. Doctrina Colombiana. |
| | Identificar las disposiciones normativas del derecho colombiano dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar. | Evolución jurídica de los derechos de la mujer. | Regulación normativa y jurisprudencial | Leyes y jurisprudencia | Análisis documental | Matriz de análisis legal Matriz de análisis jurisprudencial | Normatividad internacional Normatividad Nacional Sentencias de la Corte Constitucional |
| | Reconocer las políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar en Colombia. | Atención del Gobierno a través de políticas públicas. | Políticas Públicas. Igualdad de oportunidades. | Planes Nacionales y Departamentales de Desarrollo | Análisis documental | Matriz de análisis documental | Directrices específicas sobre la igualdad de oportunidades para la mujer en el marco de los planes de desarrollo para la nación. Directrices específicas sobre la igualdad de oportunidades para la mujer en el marco de los planes de desarrollo departamentales para Norte de Santander. |

Anexo 2. Acta de Validación de Instrumentos

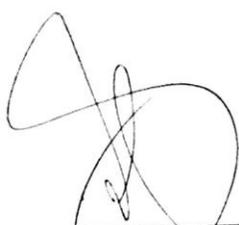
ACTA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Los abogados **Dra. Andrea Carolina Garzón Severiche**, y la **Dra. Lyda Fabiola García García** en su calidad de expertos disciplinares, se permiten dejar constancia que revisados, corregidos y finalmente evaluados satisfactoriamente los instrumentos, de la investigación que lleva por título: **ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO**, de las estudiantes: **YENNIFER PAOLA AGUAS VERGARA Y MARÍA FERNANDA MONTAÑEZ ESPITIA**, del **10 semestre Diurno, grupo 10BD** de la Universidad Simón Bolívar, del Programa de Derecho, éstos son pertinentes, válidos y suficientes para recolectar la información requerida en el desarrollo de los objetivos investigativos.

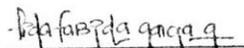
Se validan como instrumentos de este proyecto:

1. Dos (2) Matrices de análisis documental.
2. Una (1) Matriz de análisis legal.
3. Una (1) Matriz de análisis jurisprudencial.

En constancia se firma a los **07** días del mes de **marzo** del **2018**.



Dr. Andrea Carolina Garzón S.
TP. No. 114906 CSJ
Especialista en Derecho de
Familia



Dr. Lyda Fabiola García G.
TP. No. 158727 CSJ
Especialista en Gerencia Social
Magister en Educación

Anexo 3. Formato de Instrumentos Validados

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO

Análisis Documental

Objetivo: Reconstruir la evolución social del rol de la mujer en Colombia.

Matriz de Análisis Documental

| Fuente | Reconocimiento a la mujer | año | Implicación | Desarrollo organizacional |
|--------|---------------------------|-----|-------------|---------------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO

Análisis Documental

Objetivo: Identificar las disposiciones normativas del derecho colombiano dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar.

Matriz de Análisis Legal

| NORMA | DIARIO OFICIAL | ARTICULADO | DERECHO RECONOCE | CONDICIONES PARA ACCEDER AL DERECHO | RESPONSABLES |
|-------|----------------|------------|------------------|-------------------------------------|--------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO

Análisis documental

Objetivo: Identificar las disposiciones normativas del derecho colombiano dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar.

Matriz de Análisis Jurisprudencial

| IDENTIFICACION DE LA SENTENCIA | FECHA | MAGISTRADO PONENTE | PROBLEMA JURIDICO | ARGUMENTOS DE LA CORTE PARA RECONOCER DERECHOS AL TRABAJO DE LA MUJER | FUNDAMENTACIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS | VINCULACIÓN DEL FALLO EN LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER |
|--------------------------------|-------|--------------------|-------------------|---|--|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO JURÍDICO COLOMBIANO

Análisis documental

Objetivo: Reconocer las políticas públicas dirigidas a favorecer el desempeño armónico de la mujer en su ámbito laboral y familiar en Colombia.

Matriz De Análisis Documental

| ORGANISMO DEL QUE EMANA | NOMBRE DEL PLAN | FUENTE/ NUM. DE PÁGINAS | DERECHOS QUE RECONOCE A LA MUJER | POLÍTICA DIRIGIDA A LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA MUJER |
|--------------------------------|------------------------|------------------------------------|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |