

Evolución y principales manifestaciones del principio de equidad de género en el marco legal laboral colombiano

Evolution and main expressions of the gender equity principle in the colombian labor legal framework

Carolina Camacho Solana*

Resumen:

A lo largo de este escrito se hace una descripción y análisis de las normas que se han expedido en Colombia, así como de los pronunciamientos jurisprudenciales que buscan erradicar cualquier forma de discriminación contra la mujer y la comunidad LGBTI en el ámbito laboral, promoviendo el acceso al empleo, la igualdad salarial, y la estabilidad laboral, por medio de la consagración de prohibiciones como el despido de la mujer embarazada, diferenciación de trato injustificada, acoso laboral y sexual, y la creación de obligaciones para el empleador, como el registro de trabajadores por sexo y la garantía de igualdad material en la remuneración. Este análisis se hace con el fin de determinar si estas normas y jurisprudencia han sido eficaces en el cumplimiento de sus objetivos.

Abstract:

Throughout this document we present a description and an analysis of the Colombian regulations and Courts decisions that have been issued in order to eradicate any form of discrimination against women and the LGBTI community, especially in labor matters, and to promote equal employment access, wage equality, and labor stability, by means of the enshrining of prohibitions such as the dismissal of pregnant women, unjustified treatment differentiation, labor and sexual harassment, and the creation of obligations for the employer, such as the employees' register by sex and the guarantee of material equality in remuneration. This analysis aims to determine if these regulations have achieved their respective objectives.

Palabras clave:

Equidad de género – Igualdad salarial – Igualdad de oportunidades laborales – No discriminación

Keywords:

Gender equity – Wage equality – Equal labor opportunities – Non-discrimination

Sumario:

1. Introducción – 2. Evolución de la normativa laboral de cara a la prohibición de discriminación en razón del género – 3. Evolución normativa con respecto a la equidad en el acceso al trabajo – 4. Evolución normativa laboral con respecto a la equidad salarial – 5. Evolución de la equidad en la permanencia en el trabajo – 6. Evolución normativa de cara a la equidad de género en la protección social – 7. Efectividad del marco normativo y jurisprudencial vigente en Colombia en materia de equidad de género. Estadísticas – 8. Conclusiones – 9. Bibliografía

* Abogada de la Pontificia Universidad Javeriana. Especialista en derecho laboral y Magister en derecho corporativo de la Universidad Pompeu Fabra. Socia del área de derecho laboral y migratorio de Posse Herrera Ruiz. Contacto: carolina.camacho@phrlegal.com

1. Introducción

Hace 50 años Colombia era un país muy diferente en materia laboral. Si bien existían normas que regulaban y establecían derechos mínimos laborales, como la jornada máxima legal o el salario mínimo, había temas que hoy en día parecen obvios, pero que en ese entonces no se concebían como derechos en el trabajo, como el libre desarrollo de la personalidad y la libertad de expresión.

En el siglo pasado, la discriminación a los homosexuales, el maltrato a los trabajadores, la determinación de salarios de acuerdo con criterios totalmente subjetivos, eran prácticas consideradas como formas de ejercer el poder subordinante que se deriva del contrato laboral. Sin embargo, por diversos factores, como la presión internacional, el surgimiento de distintos movimientos y la entrada en vigencia de la Constitución del 91, en los últimos años el ordenamiento jurídico colombiano ha evolucionado, adaptándose a las nuevas realidades, reconociendo derechos y protegiendo aún más a los trabajadores.

Aunque esta evolución se ha dado en diferentes temas laborales, a lo largo de este escrito nos enfocaremos en el desarrollo normativo laboral de la equidad de género, entendida esta no solo desde el punto de vista de igualdad entre hombres y mujeres, sino que incluye también a la comunidad LGBTI.

De acuerdo con lo expuesto, el presente escrito tiene como objetivo dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿cómo ha sido la evolución normativa de la equidad de género desde el punto laboral en Colombia? Con este fin, analizaremos el desarrollo normativo desde distintos aspectos que consideramos son manifestaciones de este concepto, estos son: la prohibición de discriminación en razón de género, la igualdad en el acceso al trabajo, las garantías de estabilidad laboral, equidad en el salario, y en el acceso a la protección social.

2. Evolución de la normativa laboral de cara a la prohibición de discriminación en razón del género

2.1. Evolución del principio de no discriminación en razón del género como postulado general

La garantía de no discriminación como principio general, en Colombia fue elevado a derecho de rango constitucional con la Constitución Política de 1991. Sin embargo, antes de esta fecha, en materia laboral ya estaba consagrado en algunas normas legales.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST), que fue expedido en 1950, en su artículo 10¹ original establecía el principio de igualdad de los trabajadores. Según esta norma, todos los trabajadores son jurídicamente iguales ante la ley, y en consecuencia abolió cualquier forma de distinción jurídica justificada en el carácter intelectual o material de la labor, o su retribución.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que esta disposición, aunque consagra un principio importante, se limita a prohibir la discriminación de los trabajadores en razón a la actividad que desarrollan; nada dice en cuanto a las diferencias de trato justificadas en el género.

Posteriormente, unos cuantos años después de la entrada en vigencia del estatuto laboral en Colombia, en 1958, en el ámbito internacional, varios países de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscribieron el Convenio 111, relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación. Esta norma, a diferencia del CST, sí prohibió expresamente las distinciones o preferencias en el trabajo justificadas, entre otros aspectos, en el sexo de los trabajadores; sin embargo, fue ratificado por Colombia casi diez años después, en 1967, por medio de la Ley 22.

Una década después de la anterior ratificación, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue aprobada por el congreso colombiano dos años después, en 1981. Este instrumento internacional es muy relevante, ya que fue la primera norma colombiana que se enfocó expresamente en proteger a la mujer.

La Convención de la ONU fue reglamentada en Colombia a través del Decreto Reglamentario 1398 de 1990, y en su artículo 9 dispone que no podrá haber diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo y seguridad social, que debe haber igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, y que el sexo no puede ser un criterio para definir la remuneración de los trabajadores.

1 Artículo 10 CST: "Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protecciones y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley". Decreto Ley 2663 de 1950, 7 de junio de 1951. (Diario Oficial 27.622).

En 1991, en Colombia hubo un cambio de Constitución. Esta nueva Carta Política que entró en vigencia en ese año, ocasionó un cambio radical del ordenamiento jurídico colombiano, ya que no solo introdujo una amplia carta de derechos, sino que además introdujo el concepto de Estado Social de Derecho, lo que genera la obligación para el Estado de garantizar y crear mecanismos que les permitan a los ciudadanos gozar de los derechos contemplados en la Constitución.

Los instrumentos internacionales que hemos mencionado tuvieron una importante influencia en la redacción de la Constitución Política de 1991, ya que todos sus postulados generales quedaron resumidos en su artículo 43, que reza:

“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”.

Esta norma es de fundamental importancia, ya que hizo que todo el ordenamiento jurídico de ese entonces, y las normas posteriores, se ajustaran a sus postulados, generando, al menos teóricamente, un sistema en el que desde todos los puntos de vista, incluyendo el laboral, hombres y mujeres se consideran iguales.

El artículo 43 implicó la expedición inmediata de múltiples pronunciamientos de las Altas Cortes sobre la igualdad entre los trabajadores; sin embargo, el desarrollo legal del principio de no discriminación en razón del género en el ámbito laboral fue más demorado; no fue sino hasta el 2011 que se expidió una ley que reformó el CST, desarrollando la prohibición de discriminación a las trabajadoras.

La Ley 1496 del 2011 modificó, entre otros, el artículo 10 del CST². Como lo habíamos mencionado, esta norma se refería solamente a la prohibición de discriminación en razón de las funciones y naturaleza de la labor; sin embargo, con la modificación del 2011 esta prohibición se amplía, en la medida en que se reconoció expresamente que trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, y que por tanto es ilegal cualquier forma de diferenciación laboral justificada en el sexo. Adicionalmente, esta ley introdujo importantes disposiciones relacionadas con la equidad salarial; sin embargo, este punto lo desarrollaremos en un posterior apartado.

De igual manera, con respecto a la prohibición general de discriminación en razón del género, es importante mencionar la Ley 823 del 2003, ya que el numeral primero de su artículo 5 establece que el Gobierno deberá desarrollar acciones para asegurar el cumplimiento del principio de no discriminación y el de salario igual trabajo igual. En el mismo sentido, dispone que la vulneración de cualquiera de estos principios genera el riesgo de imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo³.

Por último, cabe resaltar que en el 2011 también se profirió la Ley 1434, que tiene por objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa, ello por medio de la creación de una nueva Comisión Legal del Congreso de la República, dedicada solo a asuntos sobre Equidad de la Mujer. Asimismo, el artículo 61C de la norma consagra las funciones de la mencionada Comisión; unas de las más importantes en materia laboral, son: promover en el sector privado acciones que favorezcan la equidad para las mujeres en el ámbito laboral y social, y ejercer control político a las entidades del Estado encargadas de ejecutar tratados, convenios y recomendaciones de los organismos internacionales⁴.

2.2. Sanciones por acoso laboral y sexual como manifestación de la prohibición de discriminación

Ahora haremos referencia a dos normas que materializan la prohibición de discriminación en razón del género como postulado general; nos referimos a la Ley 1010 del 2006, y a la Ley 1257 del 2008.

2 La norma quedó así: “Artículo 10. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley”. Ley 1496 del 2011, 29 de diciembre, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. (Diario oficial 48.297).

3 Ley 823 del 2003, 10 de julio, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. (Diario oficial 45245).

4 Ley 1434 del 2011, 6 de enero, por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial 47.944).

En el año 2006 se dio un avance muy relevante en materia laboral; con la expedición de la Ley 1010⁵, se limitó drásticamente el ejercicio del poder de subordinación por parte del empleador y sus representantes, así como el trato entre compañeros de trabajo. Esta norma, junto con otras resoluciones que la desarrollaron, prohibió el acoso laboral en Colombia⁶, y aunque beneficia a todos los trabajadores, sin duda constituye un instrumento que materializa el postulado general de no discriminación en razón del género.

El objetivo principal de estas normas es prohibir y sancionar cualquier forma de agresión, maltrato, persecución y discriminación en el ámbito de las relaciones laborales. Con este fin, se le impone la carga a los empleadores de conformar un Comité de Convivencia Laboral encargado de dar trámite a las quejas de acoso, y se crea el fuero de acoso laboral⁷, para evitar que las víctimas sean despedidas por haber denunciado cualquier tipo de maltrato; asimismo, establece que el acoso laboral demostrado puede llegar a tener como consecuencia para el victimario la terminación de su contrato de trabajo.

Por su parte, la Ley 1257 del 2008, adiciona el Código Penal, incluyendo un nuevo tipo penal: el acoso sexual. El artículo 29 de la norma consagra que aquel que, valiéndose de superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad, persiga, acose, o asedie con fines sexuales, incurrirá en pena privativa de la libertad⁸. Esta norma, aunque no es de contenido exclusivamente laboral, protege a las trabajadoras y, más allá de imponer sanciones, tiene un fin de prevención general que resulta más efectivo que el que consiguen las normas estrictamente laborales. Sin embargo, cabe resaltar que en la práctica probar este tipo de conducta resulta muy complicado, por lo que el número de condenas por este tipo penal es bastante reducido⁹.

A pesar de lo anterior, consideramos que las dos leyes que acabamos de enunciar constituyen un importante avance en pro de la equidad, y que son de las pocas normas que establecen instrumentos prácticos para luchar contra el maltrato, logrando mayor efectividad que aquellas que plantean solamente postulados generales.

2.3. La garantía del derecho al libre desarrollo de la personalidad y de la libertad de expresión

El artículo 43 de la Constitución Política no fue el único avance que introdujo en equidad de género. La carta de derechos fundamentales de la Constitución del 91 incluye dos que han sido la base para que la Corte Constitucional, por medio de sus pronunciamientos, amplíe las garantías de no discriminación en razón del género; nos referimos al derecho al libre desarrollo de la personalidad y al derecho a la libertad de expresión.

La Corte Constitucional, en sentencia C-336 de 2008, resolviendo una acción de inconstitucionalidad en contra de la ley que regula la figura de la unión marital de hecho, expresa lo siguiente con respecto al libre desarrollo de la personalidad:

“Como consecuencia lógica del respeto por la dignidad de la persona se encuentra el de libre desarrollo de la personalidad, cuyo núcleo esencial protege la libertad general de acción, involucrando el derecho a la propia imagen y la libertad sexual, entre otras manifestaciones de la personalidad merecedoras de protección. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, conocido también como derecho a la autonomía e identidad personal, busca proteger la potestad del individuo para autodeterminarse; esto es, la posibilidad de adoptar, sin intromisiones ni presiones de ninguna clase, un modelo de vida acorde con sus propios intereses, convicciones, inclinaciones y deseos, siempre, claro está, que se respeten los derechos ajenos y el orden constitucional”¹⁰.

El desarrollo jurisprudencial de estos derechos ha beneficiado a una minoría que a lo largo de los años, como las mujeres, también ha sido discriminada laboralmente; nos referimos a la comunidad LGBTI. Sobre esto, un informe de la OIT señala lo siguiente:

5 Ley 1010 del 2006, 23 de enero, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Diario Oficial 46.160).

6 Afirmamos esto en la medida en que antes de la expedición de la Ley 1010 del 2006, no existía en el ordenamiento jurídico colombiano una prohibición expresa al acoso laboral, sino que solamente se contaba con normas generales como el numeral 5 del artículo 57 del CST, que consagra la obligación del empleador de “guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, sus creencias y sus sentimientos”.

7 Es importante resaltar que este fuero se activa retroactivamente (desde la interposición de la queja y hasta seis meses después) si el comité, el juez o el inspector del trabajo verifican la ocurrencia de las conductas constitutivas de acoso.

8 Ley 1257 del 2008, 4 de diciembre, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial 47.193).

9 En el 2016, según estadísticas, solo uno (1) de cada diez (10) procesos penales por acoso sexual llegaba a condena. El tiempo, “Solo uno de cada 10 procesos por acoso sexual llega a condena”, 20 de enero del 2016. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16496126>

10 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-336 del 16 de abril de 2008. MP. Clara Inés Vargas.

“El temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos trabajadores y trabajadoras LGBT a mantener en secreto su orientación sexual. Las lesbianas y los gays encuestados/os indicaron que en las conversaciones en el trabajo cambiaban el nombre de su pareja, o simplemente evitaban hablar de su vida privada. Esta situación puede provocar una angustia considerable y, por consiguiente, mermar la productividad”¹¹.

La Corte Constitucional colombiana ha sido consciente de la anterior realidad, por lo que, a través de diversos pronunciamientos, ha procurado proteger los intereses de este tipo de trabajadores, garantizando la libertad de expresión en el ámbito laboral.

En esta misma línea, en el 2018 llegó a la Corte Constitucional un caso muy interesante de un trabajador transgénero, que interpuso una acción de tutela¹² en contra de su empleador porque éste no le permitió usar el uniforme masculino de la empresa, porque según el empleador, este trabajador legalmente era una mujer. La Corporación decide proteger los derechos del trabajador, y explica que:

“(…) no existe justificación para dar mayor preponderancia a las políticas corporativas y la conservación de imagen de la empresa frente al disfrute de sus derechos fundamentales [del trabajador] especialmente al libre desarrollo de la personalidad en el trabajo, máxime cuando no se afecta el desempeño laboral ni los fines institucionales”¹³.

Por lo tanto,

“(…) la decisión del accionado inicialmente vulneró los derechos del accionante en tanto le impidió expresar libremente su identidad de género en el ámbito laboral y, al abocarla a usar imperativamente el uniforme femenino, ocasionó un trato discriminatorio y humillante (sic) hacia el trabajador trans que tenía derecho a ser tratado conforme su propio reconocimiento y no de acuerdo al sexo asignado al momento de su nacimiento”¹⁴.

La postura de la Corte hace que entren en conflicto dos instituciones jurídicas; por un lado, el poder subordinante, elemento esencial de las relaciones laborales, y por el otro, el derecho al libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores. En este sentido, surgen varios interrogantes, como, por ejemplo: ¿Podrían siempre los trabajadores utilizar el libre desarrollo de la personalidad como justificación para dejar de usar el uniforme de la empresa?, ¿Constituye este un argumento suficiente para desobedecer las órdenes del empleador?, ¿Podría esta desobediencia convertirse en una justa causa de terminación o se entendería este acto como una vulneración a los derechos fundamentales?

Si bien el objeto de este escrito no es dar respuesta a estos interrogantes, es importante que la Corte Constitucional delimite el alcance de la protección al derecho del libre desarrollo de la personalidad, de forma que no desnaturalice la subordinación en el contrato de trabajo.

En todo caso, este tipo de pronunciamientos sí constituyen un avance en materia laboral, y dan cuenta del carácter progresista que está marcando el ordenamiento jurídico colombiano. Sin embargo, es un tema que necesita garantías de efectividad que vayan más allá de los pronunciamientos de las Cortes, ya que, por ejemplo, en Colombia en el 2017, el 70% de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI manifestaron sentirse incómodos revelando su identidad sexual en el trabajo, y el 53% manifestaron haber sido víctimas de actos de discriminación laboral en razón de su orientación¹⁵.

3. Evolución normativa con respecto a la equidad en el acceso al trabajo

Como lo mencionamos en el aparte introductorio, una de las manifestaciones de la equidad de género en el ámbito laboral es la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo.

Inmediatamente después de la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, el panorama normativo referido a la igualdad de acceso era bastante pobre; las normas existentes se limitaban a hablar de no discriminación e igualdad de trato, pero ninguna se enfocaba en garantizar las oportunidades laborales para las mujeres.

La diferencia en el acceso era tan marcada, que se presentaban casos como el estudiado en sentencia T-326 de 1995, en la que una ciudadana obtuvo el primer puesto en un concurso de méritos, y la entidad pública

11 Organización Internacional del Trabajo, “La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT”, 07 de julio del 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

12 Esta es una acción prevista por la Constitución Política del 91, que se interpone con el fin de proteger derechos fundamentales.

13 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-143 del 23 de abril del 2018. MR. José Fernando Reyes.

14 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-143 del 23 de abril del 2018.

15 “LGBTI: 53% ha sido discriminado en el trabajo”. Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia. 11 de enero de 2017, acceso el 27 de julio de 2019, <http://www.cclgbt.co/lgbti-53-ha-sido-discriminado-en-el-trabajo/>

accionada se negó a nombrarla en el cargo, prefiriendo a otro trabajador solo por ser del sexo masculino. Al respecto, la Corte Constitucional explica que:

“El derecho a la igualdad reviste en la presente causa una singular connotación referida al sexo que, según lo afirma la peticionaria, constituyó un motivo decisivo para que no se produjera, a su favor, el nombramiento esperado. La Carta Política incluyó al sexo como uno de los criterios que no pueden ser tomados en cuenta para generar un trato diverso sin fundamento válido, así pues, con base en la sola consideración del sexo de una persona no resulta jurídicamente posible coartarle o excluirla del ejercicio de un derecho o negarle el acceso a un beneficio determinado y siempre que esto ocurra, sin el debido respaldo constitucional, se incurre en un acto discriminatorio que, en tanto arbitrario e injustificado, vulnera el derecho contemplado en el artículo 13 superior”¹⁶.

Por estas razones, la Corte decide amparar los derechos de la trabajadora, ordenándole a la entidad pública que procediera con el nombramiento en el término de un mes.

Este vacío normativo sobre la igualdad en el acceso continuó por varios años, hasta que se expidió la Ley 581 del año 2000, mejor conocida como “Ley de cuotas”. Esta norma, estableció un porcentaje mínimo de participación femenina en cargos públicos; según el artículo 4 de la Ley, un mínimo del 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y del 30% de cargos de otros niveles decisorios¹⁷ deben ser desempeñados por mujeres. Asimismo, consagra una sanción disciplinaria para los funcionarios públicos que incumplan con los porcentajes mínimos¹⁸.

Aunque pareciera que el porcentaje mínimo no es muy elevado, antes de la expedición de la Ley de Cuotas había entidades y corporaciones con 0% de participación femenina, como la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y las Alcaldías; de igual forma, había otros con menos del 10% de participación, como lo eran las Asambleas Departamentales, la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República¹⁹.

De acuerdo con la anterior información, es evidente que la expedición de la norma era totalmente necesaria, y que constituyó un avance importante en materia de inclusión e igualdad de oportunidades. Sin embargo, lastimosamente, el desarrollo normativo posterior no ha sido muy amplio; el tema en específico se ha tocado con muy pocas normas, como el Decreto 4463 del 2011, que en el numeral primero de su artículo 3 estipula la obligación del Ministerio del Trabajo de diseñar un Programa de Equidad Laboral para difundir y sensibilizar a empleadores y trabajadores sobre las leyes, convenios y tratados que protegen a la mujer en materia laboral, y dispone que la entidad deberá diseñar una política para incentivar la contratación de mujeres, y garantizar mínimo el 30% de participación en los escenarios de deliberación tripartita (trabajadores, empleadores y gobierno) en materia laboral.

Después de la expedición de esta norma, la igualdad de oportunidades de las mujeres para el acceso al trabajo se ha tratado solo en pronunciamientos jurisprudenciales, como por ejemplo, la sentencia C-586 de 2016. A través de esta sentencia la Corte Constitucional estudió la demanda de inconstitucionalidad interpuesta en contra del numeral 3 del artículo 242 del CST, que prohibía a las mujeres desarrollar trabajo subterráneo en minas.

Con respecto al anterior artículo, la Corporación decidió declararlo inexecutable por ser violatorio del derecho a la igualdad de oportunidades de las mujeres para el acceso al trabajo, explicando que:

“La Corte Constitucional ha establecido y hecho valer la regla de prohibición de discriminación en razón del género, en relación con el acceso a las oportunidades laborales, al entender que “Las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral resulta una de las principales metas de la igualdad de género, ya que son aspectos laborales como el acceso, promoción, capacitación, determinación de la remuneración, despido, etc., en donde se presentan algunos de los mayores obstáculos en el objetivo de alcanzar una igualdad material”. En este

16 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-326 del 26 de julio de 1995. MP. Alejandro Martínez.

17 El artículo 2 de la Ley 581 del 2000 establece que los cargos de máximo nivel decisorio son los de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

Por su parte, el artículo 3 de la misma norma, dispone que los cargos de otros niveles decisorios son los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.

18 Ley 581 del 2000, 31 de mayo, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial No. 44.026).

19 Cecilia Lozano y Ema Molina, “La ley de cuotas como mecanismo eficiente en la participación política de las mujeres”. *Justicia Juris* 10 (2014): 91.

*sentido ha procedido al amparo de los derechos de personas a quienes se les ha impedido el acceso al trabajo por razones de género, afectando con ello el ejercicio de la libertad de escoger un oficio*²⁰.

De acuerdo con lo expuesto, es claro que para las mujeres el marco normativo y jurisprudencial en Colombia en cuanto a la igualdad de oportunidades, aunque no es muy amplio, es al menos alentador, en la medida en que se percibe una preocupación del Estado por hacer valer el derecho a la igualdad, y lograr la equidad en el acceso al trabajo. Sin embargo, no ocurre lo mismo para la comunidad LGBTI, por cuanto no existe todavía ninguna norma que propenda por garantizarles oportunidades laborales equitativas. Consideramos que este es un punto clave que el legislador Colombiano tiene que desarrollar.

4. Evolución normativa laboral con respecto a la equidad salarial

4.1. Desarrollo legislativo

Una de las manifestaciones más importantes de la garantía de no discriminación laboral en razón del género, es la equidad salarial.

El Código Sustantivo del Trabajo colombiano, desde su expedición, ha consagrado el principio de “trabajo igual, salario igual”; está expresamente establecido en su artículo 143, y como su nombre lo indica, estatuye que dos trabajadores que desempeñen una misma labor, en un mismo cargo y jornada, deben devengar el mismo salario.

Este principio ha sido ampliamente desarrollado por las Altas Cortes de Colombia, y han sido enfáticas en explicar que los criterios de diferenciación salarial deben ser absolutamente objetivos, y ser constitucionalmente válidos. Algunos pronunciamientos han sido tan drásticos que no permiten la diferenciación salarial justificada solamente en el nivel de estudios del trabajador, si esto no tiene una incidencia directa en su desempeño.

En cuanto al desarrollo legislativo, a diferencia del tema de equidad en el acceso, la equidad salarial sí ha sido objeto de amplia regulación. En primera medida, la Ley 1257 del 2008, que expusimos en anteriores apartados, además de reformar el Código Penal, en su artículo 12 consagró nuevas funciones a cargo del Ministerio del Trabajo (en ese entonces Ministerio de la Protección Social), con el fin de erradicar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Algunas de estas funciones son: promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, e implementar mecanismos efectivos para garantizar la igualdad salarial.

Más adelante, la mencionada Ley 1496 del 2011, introdujo el concepto de discriminación directa e indirecta, de la siguiente forma:

- a. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género: *“Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo”*²¹.
- b. Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género: *“Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo”*²².

Esta ley, al incorporar estas definiciones, constituye uno de los avances más importantes en materia de equidad de género. Adicionalmente, con esta norma se modificó el mencionado artículo 143 del CST²³, dejando expreso que hacer distinciones salariales justificadas en el sexo, queda absolutamente prohibido, y

20 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-586 del 26 de octubre del 2016. MP. Alberto Rojas Ríos.

21 Ley 1496 del 2011, 29 de diciembre, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. (Diario oficial 48.297).

22 Ley 1496 del 2011.

23 Esta norma dispone lo siguiente: “Artículo 7°. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:
Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”. *Ibidem.*

estableció que toda diferenciación salarial se presume injustificada, siendo carga del empleador demostrar los criterios objetivos²⁴ en los que se basó para hacer la distinción.

Por su parte, el artículo 4 de la norma en estudio establece criterios objetivos y obligatorios que debe implementar el empleador para hacer la valoración salarial, dentro de los cuales están: la naturaleza de la actividad a realizar, las condiciones del trabajo, condiciones de admisión, acceso a los medios de formación profesional, entre otros. De igual forma, consagra la obligación para los empleadores de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración; y en caso de incumplimiento, establece que el Ministerio podrá imponer multas hasta de 150 salarios mínimos legales mensuales vigentes (COP 124.217.400/ USD 38.817).

4.2 Procedencia de la acción de tutela

Como lo explicamos previamente, en Colombia existe un instrumento constitucional que propende por la protección de los derechos fundamentales, y recibe el nombre de acción de tutela. Esta acción consiste en un mecanismo excepcional, que el juez debe resolver en un plazo máximo de diez días, y que solo se puede interponer si no existe otro instrumento jurídico que permita evitar el daño al derecho fundamental.

Así pues, la Corte Constitucional ha establecido unos criterios de procedencia de la acción de tutela para resolver asuntos relacionados con la discriminación salarial que vale la pena traer a colación; estos son: i) que la diferencia salarial esté poniendo en peligro un derecho fundamental; ii) que la diferencia salarial esté probada, y no requiera de ningún análisis legal; y iii) que la jurisdicción ordinaria o contenciosa no sea el mecanismo eficaz para resolver sobre la nivelación salarial²⁵.

5. Evolución de la equidad en la permanencia en el trabajo

Una de las razones por las que las mujeres han sido víctimas de las diversas formas de discriminación laboral, se debe a los costos en los que tiene que incurrir el empleador en virtud de la licencia de maternidad. Por esta razón, antes de que existiera regulación alguna al respecto, era una práctica común que las mujeres fueran despedidas cuando el empleador se enteraba de su estado de embarazo.

Ante la anterior situación, el ordenamiento jurídico reaccionó, y con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, se creó el fuero de estabilidad reforzada para las trabajadoras embarazadas. Años después, la Ley 50 de 1990, previa a la Constitución Política de 1991, reformó los artículos 236 y 239 del estatuto laboral, que establecen la licencia de maternidad y la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, respectivamente.

Con la referida modificación, el artículo 236 establecía que las mujeres en estado de embarazo tenían derecho a un descanso remunerado de 12 semanas. Posteriormente, la Ley 1468 del 2011 modificó el artículo y amplió el periodo de la licencia a 14 semanas.

Actualmente está vigente la Ley 1822 de 2017, que amplió aún más el periodo, aumentándolo a 18 semanas, y en caso de parto múltiple, a 20 semanas; esta licencia debe iniciarse al menos una semana antes del parto.

Por otra parte, el artículo 239, que materializa el mandato constitucional de protección a la maternidad por medio de la estabilidad laboral reforzada, establece que para que el empleador pueda terminar el contrato de trabajo de una trabajadora durante el periodo de embarazo, o durante los tres meses posteriores al parto, necesita autorización del Ministerio del Trabajo, y deberá acreditar la justa causa de despido. En caso de que no cumpla con lo establecido, se presume que el despido se hizo con ocasión del embarazo de la trabajadora, y esta quedará facultada para solicitarle a un juez que declare la ineficacia del despido y ordene el reintegro por medio de la interposición de una acción de tutela.

Adicionalmente, en el año 2017, por medio de la sentencia C-005 del 2017 la Corte Constitucional resuelve la demanda de inconstitucionalidad del numeral 1 del artículo 239 del CST, y declara la exequibilidad condicionada de la norma, en el entendido de que la protección del fuero de maternidad se extiende a la pareja de la mujer embarazada que trabaje, siempre que esta dependa económicamente de él o ella.

24 "La jurisprudencia constitucional ha catalogado como razones admisibles de diferenciación salarial, entre otras (i) la aplicación de criterios objetivos de evaluación y desempeño; (ii) las diferencias de la estructura institucional de las dependencias públicas en que se desempeñan cargos que se muestran prima facie análogos; y (iii) la distinta clasificación de los empleos públicos, a partir de la cual se generan diferentes escalas salariales, que responden a cualificaciones igualmente disímiles para el acceso a dichos empleos". Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-833 del 23 de octubre del 2012. MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

25 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-833 del 23 de octubre del 2012.

Como último aspecto a destacar, es importante tener en cuenta la sentencia SU-075 de 2018 del 24 de julio, ya que con ella la Corte Constitucional flexibiliza el fuero de maternidad, y explica que en caso de que el empleador no conozca del embarazo de la trabajadora y decida terminar el contrato de trabajo, el despido es eficaz, en la medida en que no puede haber discriminación con ocasión del embarazo.

6. Evolución normativa de cara a la equidad de género en la protección social

Como lo hemos reiterado a lo largo de este escrito, la Constitución del 91 generó cambios drásticos en el ordenamiento jurídico colombiano. Uno de estos, además del reconocimiento de la igualdad entre géneros, es la nueva concepción y preponderancia de la familia.

Antes de 1991 solamente existía un concepto de familia: la unión de un hombre y una mujer, a través del matrimonio, junto con los hijos que pudieran tener. Curiosamente, esta concepción heterosexual de la familia se mantuvo en el artículo 42 de la Constitución del 91; en este sentido, el cambio significativo no estuvo en la inclusión de una nueva definición, sino en la consagración de los derechos que hemos tratado en previos capítulos: el libre desarrollo de la personalidad y la libertad de expresión.

La protección de estos dos derechos ha sido el argumento que ha utilizado la Corte Constitucional de Colombia para cambiar el concepto de familia por uno más amplio, que incluye cualquier tipo de unión (matrimonial o unión marital de hecho), entre cualquier tipo de personas (sin importar si es homosexual, heterosexual, bisexual, etc.), y que pueden o no tener hijos biológicos, adoptivos, y de crianza.

Esta nueva concepción incluyente de la familia trajo consigo un conjunto de demandas de inconstitucionalidad en contra de leyes que contenían disposiciones que no eran compatibles con la nueva definición. Muchas de estas normas se refieren a temas laborales y de seguridad social, a continuación haremos referencia a las más relevantes.

- a. Sentencia C-811 de 2007²⁶. Por medio de esta sentencia la Corte Constitucional resuelve demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 163 de la Ley 100 de 1993, que trata de la cobertura familiar del plan obligatorio de salud. La Corporación decide declararla exequible, bajo el entendido de que la cobertura cubija también a las parejas del mismo sexo.
- b. Sentencia C-336 del 2008²⁷. Esta providencia resuelve una demanda de inconstitucionalidad contra varios artículos, entre ellos el 47 de la Ley 100 de 1993, que establece los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes. Al igual que en el pronunciamiento expuesto, la corporación decide declarar exequible el artículo, bajo el entendido de que en la expresión “la compañera o compañero permanente”, quedan incluidas las parejas del mismo sexo, por lo que estas también son beneficiarias de la pensión de sobrevivientes.
- c. Sentencia C-683 del 2015. Esta sentencia es muy relevante y constituye un hito jurisprudencial, toda vez que abre la puerta para la adopción por parte de parejas homosexuales. Al respecto la corporación explica que:

“Negar a un menor en situación de abandono la posibilidad de hacer parte de una familia conformada por una pareja del mismo sexo, que está en capacidad y desea brindarle las condiciones para garantizar su desarrollo armónico e integral (amor, cuidado, apoyo, educación y demás aspectos relacionados con su crianza y el ejercicio pleno de sus derechos), no solo carece de fundamento constitucionalmente válido sino que implicaría obstaculizar la realización de su derecho a tener una familia, generando un déficit en su protección del principio de interés superior del menor”²⁸.

Este asunto tiene relevancia en materia laboral, sobre todo en el otorgamiento de las licencias de paternidad y maternidad. Actualmente no está regulado cómo se debe hacer el reconocimiento de estos auxilios, ni a cuál de los dos padres/madres se le debe otorgar la respectiva licencia; sin embargo, no hay duda de que el derecho existe, y que es un deber del empleador reconocerlo.

7. Efectividad del marco normativo y jurisprudencial vigente en Colombia en materia de equidad de género. Estadísticas

Habiendo expuesto la evolución normativa general de la equidad de género en Colombia, es evidente que este país cuenta con un amplio abanico de normas que propenden por la igualdad de las mujeres y

26 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-811 del 3 de octubre del 2007. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

27 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-336 del 16 de abril del 2008. MP. Clara Inés Vargas.

28 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-683 del 4 de noviembre de 2015. MP. Jorge Iván Palacio.

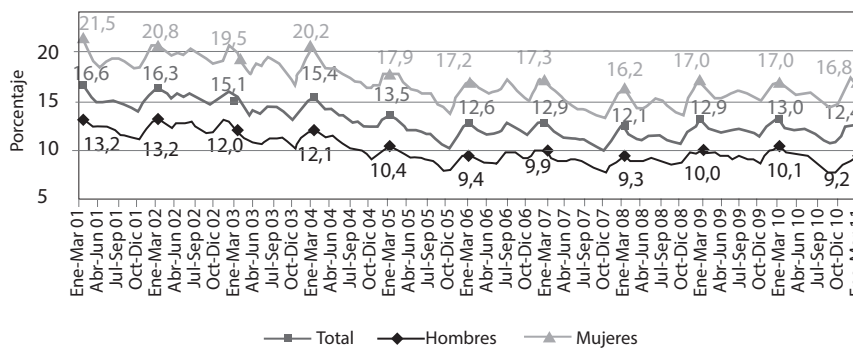
personas de la comunidad LGBT. En esta sección expondremos algunas estadísticas con el fin de evaluar la efectividad de estas normas y pronunciamientos jurisprudenciales.

Como expusimos anteriormente, en el año 2011 se expidieron las leyes y decretos más importantes en materia de equidad de género, ya que por medio de ellas se establecieron expresamente la prohibición de discriminación y de diferenciación de salarios para hombres y mujeres; así como la posibilidad de que el Ministerio impusiera multas si los empleadores actúan en contra de cualquiera de esas disposiciones. En este sentido, a continuación se exponen datos de antes y después de ese año, con el fin de analizar el impacto de estas normas, que teóricamente son las más importantes.

7.1. Desempleo y ocupación

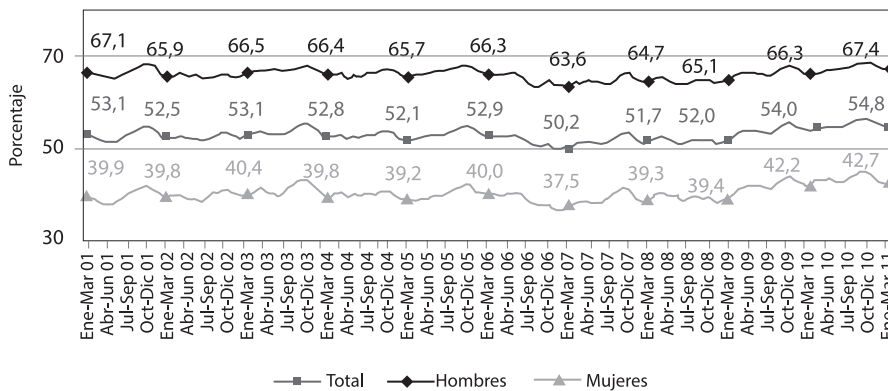
7.1.1. Antes del 2011

Según estadísticas del DANE²⁹, estos fueron los porcentajes desempleo entre el 2001 y el 2011³⁰.



Fuente: DANE - Encuesta Continua de Hogares - ECH, Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH

A su vez, estas son las tasas de ocupación en el mismo periodo³¹:



Como se evidencia en los gráficos, durante la primera década del Siglo XXI, los índices de desempleo y ocupación de hombres y mujeres tuvieron diferencias muy notorias, y muy poca variación. Estas cifras muestran claramente que la expedición de normas que buscaran la igualdad de género era totalmente necesaria. Es muy dicente que en el 2011, mientras el 70% de los hombres tenían empleo, solo el 40% de las mujeres estuvieran ocupadas.

29 El Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia es la entidad encargada de la planeación, procesamiento y análisis de estadísticas oficiales.

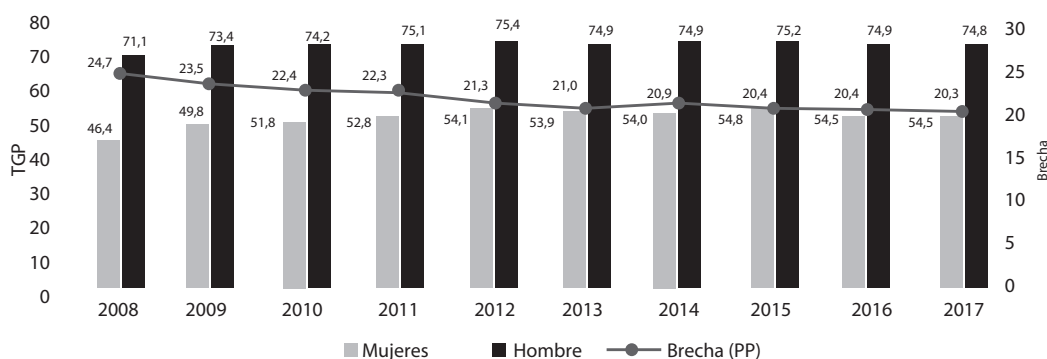
30 Tablas tomadas de DANE, "Boletín de Prensa. Mercado laboral por sexo, gran encuesta integrada de hogares". 13 de mayo del 2011. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_sexo_ene_mar_11.pdf

31 DANE, "Boletín de prensa. Mercado laboral por sexo..."

Así mismo, el primer gráfico refleja que aunque la tasa de desempleo disminuyó para hombres y mujeres, la brecha entre ambas cifras se mantuvo constante. Esto también da cuenta de que las normas existentes en materia de equidad de género, no estaban cumpliendo eficazmente con el objetivo constitucional de igualdad material y equidad.

7.1.2. Después del 2011

De acuerdo con un informe de la ONU del 2018³², las siguientes son las tasas de participación laboral de hombres y mujeres del 2008 al 2017.



Contrario a lo que se esperaba con la expedición de la Ley 1496 de 2011, de acuerdo con los datos proporcionados por la ONU, después del 2011 la diferencia en las tasas de participación se ha mantenido casi constante, en un periodo de 6 años (2011-2017), la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres solo disminuyó dos puntos porcentuales. En otras palabras, las normas existentes no han logrado que aumenten significativamente las oportunidades laborales para las mujeres.

7.2. Brecha salarial

Como lo hemos expuesto a lo largo de este escrito, las normas sobre equidad de género en Colombia han tenido el propósito de aumentar las oportunidades laborales de las mujeres, pero también el de lograr la igualdad salarial, prohibiendo que el sexo sea un factor determinante en el monto del salario.

Ahora bien, a pesar de que las normas son muy claras con sus objetivos, y contemplan expresamente que está prohibido discriminar a las mujeres en materia salarial, según un estudio que realizó la Escuela Nacional Sindical, en el que se analiza la brecha salarial entre el 2008 y el 2015, "las mujeres en Colombia devengaron [en ese periodo] en promedio 28% menos que los hombres. Para 2014 la brecha fue de 27,7%, casi 4 puntos por encima del promedio mundial, que es de 24%"³³. De igual forma, este estudio da cuenta de que:

*"en los deciles (sic) más bajos de ingresos hay mayores diferencias entre hombres y mujeres, de tal suerte que las mujeres devengan apenas 42,3% de lo que devengan los hombres. A medida que los trabajos son mejor remunerados las diferencias se van cerrando, pero en cualquier caso las mujeres ganan, como mucho, un 20% menos de la remuneración masculina"*³⁴.

Según estos datos, aunque la brecha promedio en Colombia esté por debajo del promedio mundial, la diferencia entre salarios sigue siendo muy alta, sobre todo teniendo en cuenta que existen varias normas en el ordenamiento interno que expresamente prohíben la diferencia de salarios en razón del género.

7.3. Protección a la maternidad

Aunque no hay estadísticas oficiales sobre exactamente cuántos despidos de trabajadoras embarazadas se han declarado ineficaces por medio de un fallo de tutela, sí hay varios pronunciamientos de la Corte Constitucional que desarrollan esta protección, y sirven de base para que los jueces constitucionales propendan por la protección de estos derechos.

32 Estadísticas tomadas de: ONU Mujeres, "El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos", 2018. <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2018/10/anexo%20estadistico%20onu%20mujeres%20-%20progress.pdf?la=es&vs=534>

33 Viviana Osorio, "Brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia: Un problema descuidado". Marzo del 2016. http://viva.org.co/cajavirtual/svc0486/pdfs/Articulo092_486.pdf

34 Osorio, "Brecha salarial..."

A diferencia de los otros mecanismos que ofrece la legislación colombiana para proteger a la mujer, el fuero de maternidad sí ha logrado conseguir de forma más eficaz sus objetivos. En Colombia es sabido por los empleadores que es muy difícil despedir a una trabajadora en estado de embarazo, precisamente porque la Corte Constitucional ha optado por sentar precedentes proteccionistas.

Ahora bien, es importante resaltar que este blindaje legal y jurisprudencial con el que cuentan actualmente las trabajadoras embarazadas (fuero de maternidad y licencia), tiene un efecto secundario relevante, y es que la sobreprotección a este tipo de trabajadoras puede desincentivar la contratación de mujeres en edad reproductiva, lo que en últimas termina enervando los efectos de las leyes que buscan la igualdad de oportunidades, manteniendo o aumentando la brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

8. Conclusiones

El ordenamiento jurídico Colombiano cuenta con múltiples leyes y decretos que buscan eliminar cualquier forma de discriminación contra la mujer; aunque pasaron varios años antes de que la equidad de género fuera relevante jurídicamente, en los últimos años ha habido una amplia producción normativa.

Aun así, como se expuso, a pesar de la cantidad de normas, en la práctica sigue habiendo discriminación, y la brecha entre salarios y tasas de empleo entre hombres y mujeres sigue siendo muy amplia. En este sentido, una conclusión clara es que las normas no están teniendo la efectividad que deberían, y una de las razones es que no ofrecen estrategias claras y concretas; contienen disposiciones que están redactadas en forma de principios, por lo que tienen un carácter abstracto y general.

Adicionalmente, consideramos que con respecto a la igualdad en el acceso al trabajo de la comunidad LGBTI hay una deficiencia normativa, y lo propio sucede con el régimen de licencias, por lo que es necesario que el legislador colombiano regule el tema, de acuerdo con los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

Además de lo anterior, es fundamental entender que la discriminación contra la mujer y la comunidad LGBTI es un tema cultural, por lo que las estrategias que se propongan tienen que ir directamente encaminadas en modificar esta forma de pensar. Para esto es necesario que la equidad de género se vuelva cultura en los espacios de trabajo, escuelas y núcleos familiares.

9. Bibliografía

9.1 Legislación y jurisprudencia colombiana

Decreto Ley 2663 de 1950, 7 de junio de 1951. (Diario Oficial 27.622).

Ley 1496 del 2011, 29 de diciembre, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. (Diario oficial 48.297).

Ley 823 del 2003, 10 de julio, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. (Diario oficial 45245).

Ley 1434 del 2011, 6 de enero, por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial 47.944).

Ley 1010 del 2006, 23 de enero, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Diario Oficial 46.160).

Ley 1257 del 2008, 4 de diciembre, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial 47.193).

Ley 581 del 2000, 31 de mayo, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial No. 44.026).

Ley 1496 del 2011, 29 de diciembre, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. (Diario oficial 48.297).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-336 del 16 de abril de 2008. MP. Clara Inés Vargas.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-143 del 23 de abril del 2018. MP. José Fernando Reyes.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-586 del 26 de octubre del 2016. MP. Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-833 del 23 de octubre del 2012. MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-811 del 3 de octubre del 2007. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-336 del 16 de abril del 2008. MP. Clara Inés Vargas.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-683 del 4 de noviembre de 2015. MP. Jorge Iván Palacio.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-326 del 26 de julio de 1995. MP. Alejandro Martínez.

9.2 Documentos electrónicos y sitios web

DANE. "Boletín de Prensa. Mercado laboral por sexo, gran encuesta integrada de hogares". 13 de mayo del 2011. Acceso el 29 de abril del 2019. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_sexo_ene_mar11.pdf.

Lozano, Cecilia y Ema Molina. "La ley de cuotas como mecanismo eficiente en la participación política de las mujeres". *Justicia Juris* 10 (2014): 83-94.

Organización Internacional del Trabajo, "La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT". 07 de julio del 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf.

ONU Mujeres. "El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos". 2018. Acceso el 29 de abril del 2019. <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2018/10/progreso-de-las-mujeres-2018#view>.

Osorio, Viviana. "Brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia: Un problema descuidado". Marzo del 2016. http://viva.org.co/cajavirtual/svc0486/pdfs/Articulo092_486.pdf. Acceso el 29 de abril del 2019.

El tiempo. "Solo uno de cada 10 procesos por acoso sexual llega a condena". 20 de enero del 2016. Acceso el 16 de octubre del 2019. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16496126>.