

Pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal Derechos humanos y dignificación del trabajo de la mujer en Colombia*

Sticky Floors, Broken Rungs, and Glass Ceilings Human Rights and Dignification of Women's Work in Colombia

*Dahiana C. Pedraza***

*Diana M. Herrera****

*Juan P. Sánchez*****

Fecha de recepción: 30/10/21

Fecha de aprobación: 30/04/23

RESUMEN

En este documento se busca analizar los retos pendientes en materia laboral para la garantía de los derechos humanos en torno a la no discriminación y la igualdad material de oportunidades en las mujeres trabajadoras de Colombia. Para ello, se tomarán los conceptos de *pisos pegajosos*, *escaleras rotas* y *techos de cristal*, como críticas a la forma como se han abordado estos fenómenos, en donde, si bien se ha avanzado en la garantía de derechos humanos, aún persisten discriminaciones y escenarios de mejora.

Con esta finalidad, se parte por exponer el contexto histórico de los derechos e inserción laboral de las mujeres, así como las brechas laborales que persisten en Colombia en la actualidad; posteriormente, se hace un análisis de cada uno de los retos y las formas en que se han intentado superar en Colombia. Finalmente, se estudian algunas tendencias de protección en países que mejor han protegido estos derechos y se hace una reflexión tendiente a proponer opciones de mejora.

* Artículo presentado junto a la ponencia “Pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal”, premiada como una de las tres mejores ponencias en el X concurso Estudiantil de Derecho laboral de la Universidad Libre de Colombia con el tema *Retos de los derechos humanos en el mundo del trabajo*.

** Abogada y especialista en Derecho Constitucional de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. Correo electrónico: dcpedrazap@gmail.com

*** Abogada de la Universidad Nacional de Colombia y estudiante de la Especialización en Derecho Público de la Universidad Externado de Colombia. Correo electrónico: dimaherca@gmail.com

**** Estudiante de Derecho en la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. Octavo semestre.

Palabras clave: pisos pegajosos, escaleras rotas, techos de cristal, licencia de maternidad, acceso laboral, ascenso laboral.

ABSTRACT

The objective of this document is to analyze the pending challenges in labor matters to guarantee human rights regarding non-discrimination and material equality of opportunities for working women in Colombia. For this, the concepts of *sticky floors*, *broken stairs* and *glass ceilings* will be taken as criticisms of the way in which these phenomena have been approached, where although progress has been made in guaranteeing

human rights, discrimination and improvement scenarios still persist.

With this aim, the starting point is to expose the historical context of women's rights and labor insertion, as well as the labor gaps that persist in Colombia today, subsequently, an analysis is made of each of the challenges and the ways in which they have tried to overcome in Colombia. Finally, some protection trends are studied in countries that have best protected these rights and a reflection is made to propose options for improvement.

Keywords: sticky floors, broken stairs, glass ceilings, maternity leave, job access, job promotion.

INTRODUCCIÓN

“Todo el organismo de la mujer está adaptado a la servidumbre de la maternidad y es, por tanto, la presa de la especie”, escribía Simone de Beauvoir en 1953. Con esto se daba apertura a la segunda ola feminista, un acontecer de reivindicaciones enfocadas a cuestionar las desigualdades formales y materiales de la mujer respecto a su sexualidad, autonomía, familia, y trabajo.

En ese entonces, se concluyó una idea central que perdura hasta nuestros días, y es que, a lo largo de la historia de Occidente, se ha asignado a la mujer un rol tradicional, asociado a las tareas del hogar, la crianza y la manutención de la familia como núcleo base de la sociedad. En palabras de Beauvoir (1987), “el cuidado de los niños y el mantenimiento del hogar son todavía soportados casi exclusivamente por la mujer” (p. 54).

Adicionalmente, autores como Hartmann (1996) parten de reconocer las tendencias sexistas del hombre como antecedente al fenómeno de discriminación, pero denuncian a la par que la prevalencia actual de estos fenómenos es resultado del capitalismo:

La exclusión de la mujer del trabajo asalariado es debida primordialmente al capitalismo, porque este crea el trabajo asalariado fuera del hogar al tiempo que exige que la mujer trabaje en el hogar a fin de reproducir trabajadores asalariados para el sistema capitalista. La mujer reproduce la mano de obra, proporciona cuidados psicológicos a los trabajadores y procura una isla de intimidad en un mar de alienación. (p. 5)

Desde esa época la discusión con respecto al rol social de la mujer ha sido recurrente, diferentes estudios, como los enfocados en cuestionar la división público privada de las relaciones del hombre y la mujer, han llegado a demostrar una invisibilización y subordinación femenina a la esfera privada, esto es, a las labores ligadas a lo doméstico. En palabras de Hartmann (1996): “En nuestra sociedad, los hijos son por lo general criados en casa por las mujeres, socialmente definidas y reconocidas como inferiores a los hombres, mientras que éstos sólo aparecen rara vez en el cuadro doméstico” (p. 13), concretando así una resignificación de las labores del hombre, siendo este último quien históricamente se ha dedicado a las actividades asalariadas y profesionales.

Lo anterior se da en un escenario en el cual las condiciones laborales, profesionales y salariales entre hombres y mujeres tienden a fenómenos de desigualdad constante, que, si bien han sido cuestionados (y de ellos han surgido políticas y planes de acción alrededor de todo el planeta), hoy en día es clara la utopía que representa un escenario en el que tanto hombres como mujeres ocupen un lugar equitativo en lo que a trabajo y empleabilidad refiere.

De esta forma, el panorama es desolador. Tal como lo refiere la Organización Internacional del Trabajo [OIT], “la mayoría de los hogares en América Latina y el Caribe genera cuatro quintos de sus ingresos totales mediante el trabajo” (2019), siendo este el pilar fundamental para el sustento mínimo vital y las posibilidades de desarrollo de sus miembros. Por tanto, la persistente historia de las disparidades en razón del género respecto al acceso, la estabilidad y el crecimiento en el mundo laboral representa un reto vital para la garantía y protección de los derechos humanos.

Estas desigualdades extenuan vulneraciones históricas a los derechos humanos de las mujeres, entre ellos los referentes a la igualdad, la no discriminación, la libertad, el libre desarrollo de la personalidad y los derechos sexuales y reproductivos (su derecho a ser madres y poseer los amparos de la ley), todos en correlación directa con el derecho al trabajo, reconocido como fundamental en la Constitución Política de Colombia de 1991, conforme a la suscripción de la declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

En este escenario, conceptos como *pisos pegajosos*, *escaleras rotas*, *techos y paredes y acantilados de cristal* convergen como representaciones a los retos que atraviesan en la actualidad las mujeres de todo el mundo, en análisis al fenómeno desde diversos enfoques, como las condiciones sociales o económicas de las cuales provienen, generando así un panorama desde el cual pueden ser examinadas las desigualdades del presente y donde se abre espacio para brindar propuestas de abordaje frente a estos paradigmas.

El término *pisos pegajosos* fue mencionado por primera vez por la socióloga Catherine White Berheide (White, 1994 y 2013), quien lo usó para describir las situaciones de mujeres que ocupan posiciones iniciales de las que no pueden moverse y de las que, dadas las barreras estructurales, no logran salir (1994).

Por otra parte, la terminología *escaleras rotas* ha sido utilizada para describir el escenario intermedio y de tránsito entre los otros dos conceptos, en el que las mujeres tienen el riesgo continuo de retroceder y caer de vuelta a los *pisos pegajosos* (ONU Mujeres, 2018).

La expresión *techo de cristal* nace de la analogía realizada por Marilyn Loden durante un evento de discusión sobre las aspiraciones femeninas; con este término expresó la existencia de una barrera fuerte e invisible de crecimiento profesional y ascenso laboral para las mujeres (1979).

Desde su creación, los términos han sido utilizados por gran variedad de autores y una de las principales tendencias es a caracterizar los tipos de trabajo, nivel socioeconómico, nivel de escolaridad y porcentaje de participación laboral femenina que se enfrentan a los retos que describen (ONU Mujeres, 2018). En este sentido, se ha concebido que las mujeres que afrontan *techos de cristal* tienen un mayor grado de escolaridad, participación femenina y formalización laboral que quienes resisten los *pisos pegajosos* (ONU Mujeres, 2018).

Cabe resaltar los conceptos de *pisos pegajosos*, *escaleras rotas* y *techos de cristal* son elementos de suma importancia y crítica a los fenómenos laborales que afrontan las mujeres del siglo XXI, y que tienen fundamento en diversas reflexiones alrededor del mundo en relación con la importancia de buscar la plena igualdad entre hombres y mujeres. Así lo resalta la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH]:

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. (ONU, 1979, p. 1)

Si se educa en las instituciones educativas desde la práctica pedagógica cotidiana centrada en valores fundamentados en el respeto, la tolerancia, la justicia, la autonomía, el altruismo, el sentido humano, la solidaridad, la sensibilidad social y, por supuesto, en la habilidad de resolver conflictos, se estará formando sujetos

autónomos, creativos, tolerantes, con un alto grado de adaptabilidad, prestos a construir una mejor sociedad y formas de relacionamiento.

Sin embargo, cabe resaltar que la misma convención reconoce una latente preocupación respecto a la eficacia de dichas medidas, “al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” (1979, p. 2).

Ahora bien, las brechas laborales en razón de género han sido una problemática recurrente en el último siglo alrededor de todo el mundo, y Colombia no es la excepción. En nuestro país, han existido diversas propuestas institucionales encaminadas a disminuir las inequitativas cifras. Basta dar un repaso al Código Sustantivo del Trabajo para encontrarse con el principio general de la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras, presente en su artículo 10, que establece:

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. (Art. 10, Código Sustantivo del Trabajo)

No obstante, aun cuando los esfuerzos legislativos han avanzado a la búsqueda material de la igualdad y la garantía de los derechos de la mujer en el trabajo, esta se ve enfrentada a obstáculos tanto en el acceso, en la estabilidad y el ascenso de su desempeño laboral.

Por ello, la preocupación del presente escrito resulta en examinar los actuales escenarios de discriminación laboral en el contexto colombiano, desde una mirada que partirá de un examen histórico global de las respuestas brindadas desde diversos planos (como los culturales, jurídicos y sociales), para posteriormente retomar las categorías que titulan este escrito y que corresponden consecutivamente a los conceptos de *pisos pegajosos* (como representación a las barreras existentes al acceso de la mujer en el ámbito laboral), *escaleras rotas* (como los obstáculos que tienen las mujeres para mantenerse en el mercado laboral) y *techos de cristal* (como simbología de las barreras visibles e invisibles que impiden a las mujeres acceder a empleos de mayor jerarquía, u ocupar cargos de dirección en las empresas).

LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER

Inicialmente, resulta pertinente realizar un breve recorrido histórico en relación con sus derechos y su inserción en el mercado laboral, pasando por la Declaración

de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, la reivindicación de derechos en la sociedad civil, la instauración del “Día de la Mujer Trabajadora” y el papel de la mujer en la Segunda Guerra Mundial, para aterrizar finalmente en la situación de la mujer trabajadora en América Latina durante finales del siglo xx y los primeros años del siglo xxi.

Como punto de partida, resultado de la Revolución Francesa, surge la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, un documento que esbozaba los derechos universales del hombre, como disyuntiva que no tenía en cuenta el reconocimiento de estos derechos en las mujeres.

Como respuesta a este documento, Olimpia de Gouges publica la Declaración de Derechos de la Mujer y la Ciudadana, compuesta de 17 artículos en los que exige la reivindicación de los derechos de la mujer y la igualdad con el hombre (Bebel, 1951; Amar, 2012; Chacón y Vanegas, 2019).

En esta declaración afirma que “los derechos naturales de la mujer están limitados por la tiranía del hombre, situación que debe ser reformada según las leyes de la naturaleza y la razón” (Berdasco, 2018) y hace referencia al derecho al sufragio, a participar en la distribución de empleos y a la propiedad, lo que le costó la condena a la guillotina en 1793 (Chacón y Vanegas, 2019).

Para 1792, Mary Wollstonecraft escribió sobre la reivindicación de los derechos de la mujer, demandando el derecho a la educación en igualdad de condiciones con el hombre, de tal forma que se les permitiera gozar de independencia económica y del derecho al divorcio (Berdasco, 2018). Estas demandas contradecían a Rousseau, quien argumentaba que la mujer debía prepararse únicamente para realizar su futuro papel de esposa, negando de plano una educación basada en la libertad, la autonomía, creatividad y racionalidad, como características de sujeto independiente (Radl, 2010; Chacón y Vanegas, 2019).

En 1907, Clara Zetkin se convirtió en la líder de la nueva oficina de la mujer del Partido Socialdemócrata en Alemania y propuso que se considerara el 8 de marzo como el “Día de la Mujer Trabajadora” en conmemoración a los sucesos de 1909 en el que 129 trabajadoras perdieron la vida en un incendio en una fábrica estadounidense (Picón, 2013).

La Segunda Guerra Mundial fue la oportunidad que tuvieron las mujeres para demostrar definitivamente que tenían un papel determinante en la sociedad, es así como el Estado aceptó la mano de obra femenina, ya que todos los hombres morían en los campos de batalla (Summerfield, 2013).

En este sentido, se considera que la Segunda Guerra Mundial y los años que siguieron a su fin fueron determinantes para las luchas por la igualdad entre hombres y mujeres en todas las esferas sociales (a pesar del hecho de que durante la guerra las mujeres fueron las que mantuvieron a flote el mundo).

Luego de la finalización de la guerra, los hombres y los gobiernos quisieron regresar al pasado retomando el poder de las industrias, las escuelas, los centros de ayuda y los estamentos políticos, haciendo que la segregación y la inequidad sobre todo en el aspecto laboral crecieran de forma constante (Summerfield, 2013).

A partir de 1994, los países de América Latina aprobaron el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, cuyas directrices continúan la tendencia de las decisiones adoptadas en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de Lima en 2000 y en la novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de México en 2004 (Cepal, 2004). Con estos programas se consolida el compromiso de la región para cumplir los objetivos establecidos en materia de participación equitativa de la mujer en las actividades económicas (Avolio y Di Laura, 2017).

Durante estos años, se registraron importantes cambios en cuanto a la participación de la mujer en el mundo público, en particular su incorporación al mercado laboral, con la que se debieron realizar transformaciones en este, logros educativos, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, modificaciones en las relaciones familiares y avances en el acceso a la toma de decisiones (Cepal, 2004).

En este mismo periodo, los estudios que se realizaron en Colombia llegaron a la conclusión de que

aunque existen diferenciales de salarios mensuales entre hombres y mujeres, estos han disminuido significativamente favoreciendo a la mano de obra femenina; además, se encontró que la razón inmediata por la cual las mujeres tienen menores salarios mensuales que los hombres es porque trabajan menos horas que ellos. (Avolio y Di Laura, 2017)

En lo que respecta al país históricamente, a inicios del siglo XX la mano de obra femenina ocupaba el 10 o 15% de la población económicamente activa, gracias al afán de industrialización y la necesidad de conseguir mano de obra barata, constituida por mujeres y hombres jóvenes que ganaban la mitad de los salarios que los hombres adultos (Ramírez, 2007). En 1920, se tiene registro de la primera huelga liderada por mujeres en Colombia, quienes le exigían a la Compañía de Tejidos de Medellín mejores salarios, un día de trabajo de diez horas, la petición de no trabajar descalzas y, el despido de dos supervisores que habían abusado sexualmente de cinco trabajadoras (Farnsworth-Alvear, 1994; Ramírez, 2007).

Estas mujeres consiguieron que la administración municipal reglamentara la jornada laboral reduciéndola a nueve horas y cincuenta minutos, así como un aumento del 40% de los pagos por pieza (Farnsworth-Alvear, 1994; Ramírez, 2007).

Con la introducción de la Ley 28 de 1932, se le otorgó a la mujer plena capacidad civil y, en consecuencia, en materia laboral para ser contratada libremente, pero se seguían violando los derechos de las mujeres embarazadas. No fue sino hasta 1938 cuando se expidió la primera norma de protección a la maternidad, la Ley 53 de 1938, donde se estableció una licencia remunerada de ocho semanas durante la época del parto, y dos durante el embarazo y la lactancia, además de la prohibición de emplear a mujeres embarazadas en trabajos insalubres, peligrosos o en labores nocturnas (Ramírez, 2007).

En lo que continuó del siglo XX, se observó que la confluencia de la OIT, los organismos internacionales, los movimientos feministas internos y las estrategias políticas de los gobiernos de turno influyó considerablemente en la inclusión de la mujer en el desarrollo económico del país, por lo cual inició una explosión de legislación que las incluyó, aunque no comprendía las necesidades y obstáculos propios del género (Goyes, 2011).

Actualmente, respecto al trabajo, se encuentran en la legislación las leyes 1496 de 2011, sobre igualdad salarial; 1788 de 2016, sobre prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos; 1822 de 2017, sobre ampliación de la licencia de maternidad a 18 semanas; 1823 de 2017, sobre salas amigas de la familia lactante; 1857 de 2017, sobre la flexibilización laboral y medidas de protección a la familia; y, finalmente, la 2114 de 2021, sobre licencia parental.

Sin embargo, las brechas de género en el mercado laboral aún persisten, con retos que no han sido abordados, y otros que han surgido o se han adaptado con el pasar del tiempo y que representan grandes aristas al objetivo de satisfacer los derechos humanos de las mujeres. Así, se encuentra sustento a las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] presentadas a continuación:

Para empezar, se debe referir que, respecto al desempleo, este llegó al 19.1% en mujeres y a 12.1% en hombres (2021, p. 3). Adicionalmente, según reporte del año anterior para el periodo de 2019, las mujeres presentaron una cifra menor de participación en el mercado laboral (53.1%) respecto a un (73.9%) de los hombres (2020, p. 4). También se detalló una mayor ocupación de hombres (58.6%) que de mujeres (41.4%) (2020, p. 9).

Finalmente, de la brecha de personas inactivas en el mercado laboral, el 57% de mujeres se dedican a oficios domésticos (el 8.1% de hombres también lo hacen),

en cambio, el 53% de hombres estudia, cuando en las mujeres esta cifra solo alcanza el 28% (2020, p. 5).

Pero ¿cómo se explican estos fenómenos? Retomando a Beauvoir (1987), las mujeres, desde su nacimiento, se ven circunscritas en capas de socialización con el fin de normalizar una posición de subordinación respecto al hombre, dando paso a diversos procesos de invisibilización en todas las esferas de su vida, tanto públicas como privadas.

REFLEXIÓN SOBRE LOS RETOS: TRES GRANDES OBSTÁCULOS

De acuerdo con lo anterior, se expondrán las dificultades que encuentran las mujeres en diferentes escenarios del contexto laboral colombiano, teniendo en cuenta los conceptos (*pisos pegajosos*, *escaleras rotas* y *techos de cristal*) previamente enunciados con el fin de hacer más ilustrativos los obstáculos descritos.

Pisos pegajosos

Como se ha reiterado, el concepto de *pisos* o *suelos pegajosos* hace referencia al más amplio reto que afronta la mujer trabajadora: el relacionado con el acceso al mercado laboral. Este concepto, acuñado por Catherine White en 1994, parte de cuestionar el fenómeno sociológico de los estereotipos de género que adoptan ideas sobre el deber ser de los comportamientos de hombres y mujeres en las esferas y ámbitos que les rodean (la familia, el trabajo, las relaciones públicas, la política).

En sí, el problema de los estereotipos radica en generalizar y fomentar atribuciones sociales a circunstancias que perfectamente encajarían de formas totalmente disímiles, en la medida en que tales corresponden a suposiciones subjetivas (que varían de cultura a cultura e incluso de persona a persona) y que en cada caso concreto pueden representar diversos puntos de vista.

Ahora bien, desde el fenómeno laboral, los estereotipos de género toman partida con base en la división hombre-mujer. Por un lado, al hombre se le atribuye una imagen de “dominio, agresión y realización”, y a las mujeres, los roles de “cuidado, dependencia y filiación” (Gavaldón, 1999).

En esta medida, es el hombre quien, desde la perspectiva de los estereotipos de género, será el encargado del mantenimiento de la familia a través de la obtención de ingresos, y la mujer, quien se atribuya las labores de crianza y cuidado de los hijos.

Dichas generalizaciones influyen directamente en las actitudes y conductas de las personas, siendo común evidenciar procesos de crianza basados en el fomento de estos, vistos como elementos que trascienden de generación en generación y que convergen en escenarios donde predominará el prejuicio y la generalidad.

Ahora bien, cabe resaltar que los estereotipos a los que se ven sometidas las mujeres comienzan a muy temprana edad, pues, desde niñas, están expuestas a una serie de expectativas que se diferencian claramente de las de un niño. Así lo describe García (2010):

Tradicionalmente, las expectativas de los padres respecto de sus hijas se centraban en que aprendieran actividades propias del hogar, que hallaran una pareja con la que pudieran llegar a establecer un matrimonio sólido [...], pues el proyecto de vida para las mujeres se basaba en la formación de una familia. Por el contrario, las expectativas hacia sus hijos varones resultaban ser completamente diferentes, pues de los hijos se esperaba que terminaran una carrera profesional o un oficio que les permitiera obtener ingresos económicos para ser proveedores de su hogar. (p. 5)

De esta forma, desde la primera etapa de su vida las mujeres enfrentan un panorama en el que día a día la sociedad crea prejuicios que influyen directamente en sus expectativas de desarrollo, en sus posibilidades de estudio y en las oportunidades para acceder a un empleo digno, de buena calidad y bien remunerado, encontrándose así inmersas en los pisos pegajosos. En concepto de ONU Mujeres (2017):

Se trata de mujeres que poseen a lo sumo educación primaria e ingresos familiares bajos. Su participación laboral es escasa y presenta una enorme brecha con respecto a la de los hombres. [...] Asimismo, las mujeres de este sector luchan con una pesada carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. (p. 50)

Adicionalmente, tal como lo refiere ONU Mujeres (2017), el nivel educativo de las mujeres es un factor clave para garantizar el acceso a mejores remuneraciones y condiciones laborales, en la medida en que los prejuicios y expectativas que la sociedad crea centran el trabajo de la mujer bajo condiciones de precariedad, sometidas a largas jornadas laborales en trabajos básicos y la alta carga no remunerada, relacionado con el cuidado del hogar y los hijos.

Sobre este último punto cabe destacar los debates actuales en torno al trabajo no remunerado y el trabajo doméstico de la mujer. Estos escenarios, que son de naturaleza cultural, y ocupan el tiempo laboral del que disponen las mujeres, llegan a representar “entre un 10 y un 39 por ciento del producto interior bruto

[llegando a] pesar más en la economía de un país de lo que pesan la industria manufacturera, el sector del comercio o el del transporte” (ONU Mujeres, 2017).

Se concluye, así, un escenario donde siguen primando los prejuicios y expectativas culturales que la sociedad establece respecto al rol de la mujer, siendo el acceso al mercado laboral el primer reto al cual se enfrentan, evidenciándose sesgos que las atan a trabajos básicos de limpieza y cuidado, resultado de una política ineficaz para tratar las discriminaciones culturales que existen hoy en día y que limitan el acceso a la educación y el desarrollo profesional de la población femenina.

Ante este panorama desolador se concentra el artículo 5 de la CEDAW, el cual invita a los Estados a tomar medidas apropiadas para modificar patrones culturales como los ya referidos, con el objetivo de eliminar los prejuicios y “las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (1979, p. 3).

Medidas adoptadas en Colombia

Ahora bien, respecto a la implementación de medidas tendientes el acceso laboral en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Colombia, se encuentra la Ley 823 de 2003, que ampara la creación de políticas públicas para garantizar la igualdad y equidad laborales en los entornos privados y públicos, que busca fomentar la creación de estadísticas respecto a los avances y retrocesos en la materia, y aboga por disminuir las brechas de desigualdad en torno a los estereotipos de género.

Por otro lado, la Ley 1413 de 2010, avanzó en materia de establecer mecanismos para delinear la creación de políticas públicas en relación con el aporte de la mujer a la economía y desarrollo social del país a través de la *economía del cuidado*, a saber:

Hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad. (Art. 2)

Finalmente, la Ley 1496 de 2011, pretendió fomentar y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo, tanto urbano como rural, con base en la generación de ingresos en condiciones de igualdad, para lo cual se propuso entre sus objetivos:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. [...]
2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. [...]
3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.
4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos. [...] (Art. 5)

Protección de los derechos humanos

Para concluir este primer análisis alrededor del término *pisos pegajosos*, debemos referir que los retos del derecho laboral frente al acceso siguen aún vigentes y componen la cúspide del fenómeno de discriminaciones en razón al género. De tal manera, existen vulneraciones que, desde el punto de vista de los derechos humanos, refieren a análisis respecto a la equidad, el acceso efectivo a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En este escenario, si bien ha existido un constante proceso de denuncia de los entornos públicos y privados donde suceden estos fenómenos que impiden a la mujer el acceso a condiciones laborales dignas y equitativas, a la par de herramientas y convenciones internacionales que amparan la creación de políticas públicas en favor de reducir estos fenómenos, se debe referir que en el escenario Colombiano, a pesar de la creación y fomento de instrumentos legales, la discriminación de la mujer en el acceso al trabajo es una constante, y obedece a fenómenos creados a partir de estereotipos e imaginarios culturales que perviven a través de la historia, y frente a los cuales el derecho se ha quedado atrás para enfrentar y disminuir de forma considerable.

Ahora bien, como se planteó al inicio de este documento, el solo hecho de lograr aumentar las cifras respecto al acceso de la mujer al mercado laboral no produce *per se* una mejoría en las condiciones que afrontan día a día, y el silencio estatal en relación con las actividades extralaborales que llevan a cabo, pues dentro de sus principales distribuciones de tiempo se siguen encontrando las relacionadas

con el cuidado del hogar y los hijos. Problemáticas que no se reducen únicamente al fenómeno del acceso, como se abordará en el siguiente acápite.

Escaleras rotas

Un factor de la realidad es que las mujeres tienen problemas para mantenerse como trabajadoras; es común que, a raíz de la capacidad biológica de ser madres, hayan dificultades físicas para atender determinados trabajos, y que ello sea incompatible con los derechos reproductivos y de la familia.

Respecto a la conservación del empleo, se encuentran situaciones puntuales en las cuales se pueden llegar a encontrar desigualdades y discriminación en razón del género, consistentes en el disfrute y la garantía de la licencia de maternidad y del descanso remunerado de lactancia, y el acoso laboral.

Para tratar estos fenómenos, inicialmente, se esboza la situación jurídica y social del factor mencionado, y, posteriormente, se hará en análisis sobre los derechos que se encuentran disminuidos frente a cada situación.

Las licencias y sus problemáticas

La licencia de maternidad ha sido concebida como una forma de conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres, un tipo de protección que les permite a estas ser madres sin afectar su posición laboral.

Es una medida a favor de la madre, del recién nacido y de la institución familiar, que consiste en el reconocimiento de un periodo destinado a la recuperación física de la mujer y el cuidado del niño (Ibarra y Londoño, 2018). Se busca que esta sea remunerada, pero tal situación puede variar según el país.

No obstante, contrario a lo esperado, la existencia de la licencia junto al fuero de maternidad generó consecuencias desfavorables a las mujeres trabajadoras en edad reproductiva, puesto que los empleadores consideran la figura de la licencia de maternidad como un sobre costo o carga, ya que, aun cuando es la entidad de seguridad social quien cumple con el pago de la prestación económica, la ausencia de la trabajadora por el tiempo de duración de la licencia se convierte en una desventaja para el empleador (Romero, 2020; Moreno, 2010).

En consecuencia, hay una preferencia por parte de los empleadores a contratar más hombres que mujeres en edad reproductiva, lo que representa una desigualdad

de acceso al mercado laboral, que se suma a la ya existente discriminación de género por la asignación de roles en función del sexo (Gómez y Jiménez, 2015).

Lo anterior, en contravía de lo dispuesto por el artículo 5, literal B de la CEDAW, que, en aras de disminuir los prejuicios culturales asociados al rol de ser madre, establece la necesidad de adoptar medidas por parte de los estados para:

- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos. (ONU, 1979)

En el caso colombiano, el informe de la ONU Mujeres (2018) en específico identificó que un factor por el cual se presentan dichos obstáculos recae en la maternidad, la edad en la que se materna y el acceso a educación superior, es así como se dijo:

Los pisos pegajosos se refieren a mujeres con maternidad temprana y menos oportunidades educativas y laborales; estas tienen una participación en el mercado laboral de 40.6% y una tasa de maternidad, teniendo 19 años de edad o menos, del 26,9%. Las mujeres en escaleras rotas son las que solo cuentan con educación secundaria; estas tienen una participación laboral del 58,9% y una tasa de maternidad, teniendo 19 años de edad o menos, del 26.9%. Finalmente, las mujeres que enfrentan techos de cristal son las que tienen educación superior e ingresos relativamente altos; estas tienen una participación laboral del 64.2% y una tasa de maternidad, teniendo 19 años de edad o menos, del 2.6%. (p. 35)

Aunque quienes optan por una maternidad madura y cuentan con formación universitaria tienen mejores oportunidades, esto no obsta para que exista pleno acceso al mercado laboral, ya que, a temprana o mediana edad, se evidencia que la posibilidad de matrnar influye negativamente al momento de acceder a un empleo (Monterroza Baleta, 2020).

La OIT, como organización internacional que propende por la protección de los derechos laborales, ha identificado la necesidad de la protección a la mujer en periodo de gestación desde el Convenio 03 de 1919, donde, por primera vez, habló formalmente de licencias de maternidad y dio unos requisitos mínimos para su implementación, esto en un esfuerzo por ayudar a la mujer a ejercer tanto su rol reproductivo como su rol productivo (OIT, 2014).

Se han suscrito tres convenios sobre licencias de maternidad; en el último de ellos, Convenio 183 de 2000, se dispuso que lo mínimo por lo que deberían procurar los

Estados es amparar las licencias de 14 semanas. Aun así, en su correspondiente recomendación, sugirió a los Estados que extendieran la protección por mínimo 18 semanas. Lo anterior, de acuerdo con los datos recopilados, ha generado que en algunos de los países donde se incrementó el tiempo de licencia las mujeres tengan menos acceso a los empleos, ya que tiende a ser menos costoso contratar personal masculino (OIT, 2014).

Cabe resaltar que, aun cuando el papel de la licencia parental es bastante importante como instrumento que permite la flexibilidad del libre ejercicio de este derecho, también se evidencia que su disfrute, ya sea por hombres o mujeres, depende de las garantías económicas que la acompañen, además de que, en la mayoría de los casos, la licencia suele ser tomada por las mujeres (OIT, 2014).

Derechos humanos e instrumentos internacionales para la protección de la maternidad

Se han emitido distintos instrumentos internacionales, en la búsqueda de mitigar estas vulneraciones a derechos fundamentales; es así cómo podemos mencionar la CEDAW, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belem do Pará), el ya mencionado Convenio 183 de 2000 de la OIT, y la Resolución de 2009 sobre licencias de paternidad adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, y muchas otras que encaminan sus esfuerzos al equilibrio de las cargas laborales y reproductivas.

De la CEDAW se destaca el artículo 11, respecto a la eliminación de la discriminación de la mujer en el trabajo que, en su numeral 2, busca la protección laboral en periodo de gestación, y alienta a los Estados a incentivar la participación paternal en el cuidado de los niños. Si bien la Convención de Belem do Pará no emite disposiciones específicas sobre el trabajo y la maternidad, dispone a los Estados de la región el deber de incentivar políticas en busca de la igualdad entre géneros.

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, si bien no es un compilado de artículos dispositivos, en sus conclusiones expone que:

Las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la familia no se dirigen únicamente a las mujeres, sino también a los hombres. [...] Hay datos que demuestran que cuando aumenta la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, un mayor número de hombres utiliza la licencia parental. También se considera que ello mejora las tasas de natalidad y puede reducir los prolongados horarios de trabajo de los hombres. (p. 11)

En consecuencia, la estipulación de una licencia de paternidad es más común en países con economías desarrolladas y, aunque la duración de esta varía según cada Estado, para 2013 solo Eslovenia, Finlandia, Islandia, Lituania y Portugal ofrecían períodos de licencia que superan las dos semanas, y solo en Chile, Italia y Portugal la tenían concebida con un carácter obligatorio (OIT, 2014).

Finalmente, el Convenio 183 de la OIT es el instrumento que emite disposiciones mucho más concretas respecto a las licencias, siguiendo los lineamientos del Convenio 103, donde se dispuso el descanso previo al parto de acuerdo con el dictamen médico, la licencia de maternidad (con un mínimo de 14 semanas), la prestación de asistencia médica en el embarazo, parto y postparto, y la protección sobre enfermedades que sufran las mujeres a causa del embarazo o del parto.

También dispone la obligatoriedad de mantener prestaciones de dinero en las licencias, que corresponda al menos a dos tercios de lo devengado antes de esta, y la ilegalidad de la desvinculación de la mujer debido a su embarazo o el disfrute de su licencia.

En busca de enmendar la contradicción que genera la concesión de la licencia frente a la oportunidad laboral, se ha propuesto cambiar el objeto de la licencia de maternidad y de paternidad por un enfoque en el cual se fomente la corresponsabilidad familiar, concebida como la necesidad de un reparto de tareas entre hombres y mujeres, donde se contemplan unas licencias con condiciones iguales que no repliquen los roles de género y permitan disfrutar de condiciones iguales para trabajar y cuidar del recién nacido (Romero, 2020).

Este tipo de propuestas también se encuentran encaminadas al establecimiento de una licencia parental complementaria a las licencias de maternidad y paternidad obligatorias que permitan a los padres determinar por sí mismos el número de semanas que cada uno toma de acuerdo con sus necesidades particulares (Carbajal, 2018).

Son menos los países que han establecido dentro de sus legislaciones este tipo de licencia; por ejemplo, en América Latina y el Caribe solo Chile y Cuba la estipulan. Además, no hay uniformidad, pues los sistemas varían en cuanto a elegibilidad, pago, duración, flexibilidad y transferibilidad entre los progenitores.

Finalmente, según apreciaciones de la OIT (2014), los padres trabajadores alrededor del mundo, sin importar la distinción de sexo, tienen una preferencia hacia las modalidades de trabajo favorables a la familia, a una licencia mejor remunerada, a servicios de cuidado infantil de calidad y a medidas que contemplen sus necesidades.

Respecto a Colombia, las regulaciones sobre licencias de maternidad se encuentran principalmente en el capítulo 5 del Título 8 del Código Sustantivo del Trabajo, que en su artículo 236A dispone la protección especial de la maternidad por parte del Estado, y en el artículo 236 establece las condiciones de la licencia, de la cual se desprende que consta de 18 semanas remuneradas con el salario devengado al momento de su inicio, y se debe presentar disposición médica que indique el estado de embarazo y la fecha del posible parto.

Lo anterior busca que la licencia inicie al menos una semana antes de este, salvo que por razones médicas se requieran dos, las cuales entrarán en la cuenta total de las 18 semanas. Si por alguna razón no fueran usadas las semanas preparto, la madre podrá disfrutar, postparto, toda la temporada estipulada. Adicionalmente, el goce de la licencia es obligatorio al menos en las primeras 12 semanas.

A partir de la Ley 2114 de 2021, se modificó el parágrafo 2 del artículo 236 anteriormente mencionado, con la cual se aumenta a dos semanas la licencia de paternidad y contempla la posibilidad de extensión de hasta 5 semanas de licencia, de acuerdo con la reducción anual del desempleo desde la expedición de la ley.

Así también, la anterior ley creó la licencia compartida de parentalidad, que dispone que entre el padre y la madre podrán acordar la disposición de 6 semanas de la licencia de la madre, a menos que por razones médicas ello no sea viable. Para que esto sea llevado a cabo, ambos padres deben presentar un documento donde demuestran que la decisión se tomó de mutuo acuerdo. Es así como, a partir de agosto de 2021, en Colombia es posible compartir parte del tiempo de licencia entre los progenitores.

No obstante, este beneficio no podrá ser disfrutado por hombres que hayan cometido delitos o tengan denuncias por tipos penales en contra de la madre, como violencia intrafamiliar, o quienes tengan órdenes de restricción referidas a las problemáticas de violencia contra la madre.

Sobre la lactancia

En el mismo Convenio 183 de la OIT, en su artículo 10, se dispuso que las mujeres tendrían derecho a amamantar a sus hijos e hijas en el lugar de trabajo, y disponer de descanso remunerado para tal fin. De ello se busca que los empleadores adecúen salas de lactancia donde las mujeres puedan hacer dicha actividad con sus hijos, y estos sean cuidados por asistentes, sin ver truncada su estabilidad laboral.

No obstante, debido a la dificultad y el costo que esta disposición amerita para los empleadores, en diferentes países se han dispuesto otras alternativas en las

que se encuentran: 1) la no concesión de descanso de lactancia, hipótesis que resulta menos proteccionista y arroja al personal femenino a decidir entre el la lactancia del menor y el trabajo (OIT, 2012); 2) la concesión de licencia de lactancia, en la cual la mujer sigue en periodo de descanso; y 3) la concesión de una hora de descanso destinada a lactar (OIT, 2014).

De esta última podemos encontrar dos formas en las que se ha implementado; en la primera encontramos que, como ha recomendado la OIT, en los lugares de trabajo se disponen salas de lactancia donde las trabajadoras pueden dejar a sus hijos e hijas, e ir a amamantarlos en dos periodos de media hora.

En la segunda forma, si bien las trabajadoras cuentan con dos descansos para lactar, las salas de lactancia consisten en espacios donde las mujeres extraen su leche, para almacenarla y, posterior al tiempo laboral, llevarla al lugar donde se ejerza el cuidado del menor.

Este último es el caso de Colombia, a partir de la Ley 1823 de 2017, donde se crearon las Salas Amigas de Familia Lactante, y se buscó la implementación cumpliendo con las normas sanitarias respecto a la conservación de la leche materna.

Los fueros de maternidad y paternidad en Colombia

En una de las sentencias más importantes sobre el tema de la maternidad, la Corte Constitucional ha expresado que son tres los pilares constitucionales que disponen la protección de la maternidad. Es así como la Sentencia SU-070 de 2013 expresó que, de acuerdo con el artículo 43, se establece un derecho de protección a la mujer gestante y lactante, y un deber sobre el Estado de protección y solidaridad, esto sin distinción de que exista o no un vínculo laboral.

En segundo lugar, el derecho de no discriminación, en el cual se entiende que la mujer gestante y en periodo de maternidad es víctima de discriminación, lo que suele manifestarse en diferentes tipos de desvinculación laboral.

Y, finalmente, como principio constitucional, la prevalencia de la vida genera una protección aun mayor para la mujer como la gestora de esta, por ello se justifica y se hace necesaria la existencia de la estabilidad laboral reforzada frente a la gestante y en periodo de maternidad, más cuando ella se encuentra vinculada laboralmente.

Los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo disponen la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en periodo de embarazo o maternidad, que consiste en la ilegalidad del despido durante las temporadas de licencia o

gestación y, por razón de esta situación, la obligatoria autorización previa del Ministerio del Trabajo para realizar el despido, si llegase a ser por justa causa, así como una indemnización de 60 días si se llegase a despedir sin dicha autorización.

Para el análisis del fuero de maternidad, la Corte Constitucional en la Sentencia SU 070 de 2013, donde conoció múltiples situaciones de despido a mujeres embarazadas, estableció los siguientes criterios para determinar si procede la protección de acuerdo con cada situación, las cuales fueron reiteradas en la SU 075 de 2018:

[...] la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

Es así como se hace necesario el conocimiento del empleador sobre la situación de embarazo para que exista el fuero plenamente; no obstante, la Corte no limitó dicho conocimiento a una comunicación directa, también se puede dar si la situación es de dominio público, o si debido a la apariencia física resulta notable, entre otras que dependen del caso concreto.

Si no hubiese un conocimiento, la protección se vería reducida pero no absolutamente aplacada, ya que prevalece el deber del Estado por proteger las mujeres gestantes y, asimismo, un deber de solidaridad en la sociedad para poder llevar esto a cabo.

En 2021, se presenta una novedad legislativa de acuerdo con la Ley 2141, en la cual el Congreso establece el fuero de paternidad, concebido como una estabilidad laboral reforzada frente a los trabajadores, cuya cónyuge o compañera estuviese en periodo de gestación o posparto y no esté empleada formalmente. Es así que durante esos lapsos queda prohibido despedir al trabajador, salvo por justas causas y con autorización del inspector del trabajo.

Respecto al fuero de paternidad, debe referirse que debido a su reciente aparición no ha habido pronunciamientos jurisprudenciales que determinen reglas sobre su aplicación. Sobre lo que sí es clara la ley es que es necesaria una comunicación verbal o escrita para activarlo.

El acoso laboral, ¿un problema de género?

A partir de la existencia de la Ley 1010 de 2006, en Colombia se inició un intento de enfrentar las controversias laborales que recayeran sobre hostigamientos entre el personal de un trabajo, por lo que allí fue donde se dispuso la existencia de reglamentos internos en contra de las conductas de acoso y se habilita una acción ante los inspectores de trabajo, o en su defecto alcaldías locales, para iniciar medidas correctivas y sancionatorias frente a las empresas.

Si bien cualquier género es susceptible de ser víctima de acoso laboral, se ha evidenciado que, al menos en Colombia, hay mayor número de quejas de acoso contra mujeres. A modo de ejemplo, para 2019 se reportó que, en promedio, se estaban recibiendo 129 casos mensuales de acoso laboral, y que de ellos “en el mayor número de los casos la víctima de acoso es mujer” (El Tiempo, 2019).

La OIT ha reconocido a las mujeres como susceptibles de ser más frecuentemente víctimas de acoso laboral, esto en vista de que suelen ser quienes ocupan menores cuotas de poder en el espacio del trabajo.

Así, también, reconoce que la estabilidad laboral reforzada que se otorga a las mujeres, como lo es en el caso de la maternidad, es un foco de potencial acoso, en la medida en que se entiende que, si no es posible despedir a la empleada, la forma de hacer que ella deje el cargo es el hostigamiento, reconociendo así un factor vinculado a la violencia de género (OIT, 2011).

Adicionalmente, la creación de la Ley 1257 de 2008 refleja un contexto donde, además de la susceptibilidad común que tiene un trabajador de sufrir acoso laboral, las mujeres pueden padecer un tipo de persecución en específico en razón del género, que se deriva en acoso sexual laboral. Es por ello que en dicha ley se tomaron medidas para la prevención y denuncia de este tipo de persecución, y se tipificaron las conductas de acoso sexual como delito.

Aun cuando no se puede concluir que la cifra de denuncias de acoso realizada por las mujeres está directamente relacionada con discriminación de género, sí es posible decir que son más susceptibles de sufrir estos episodios de acoso laboral por su género, por tener la potencialidad de quedar embarazadas o por estar en el disfrute del fuero de maternidad.

Las dificultades

De acuerdo con lo expuesto, se refleja que, aunque la licencia de maternidad es un instrumento nacional e internacional que procura conciliar el rol reproductivo

y productivo de la mujer, los empleadores la observan como un gasto respecto a su contratación, y por ello truncan el acceso de las mujeres al trabajo.

En lo referente al concepto de *escaleras rotas* adoptado previamente, se demuestra que, además, aun cuando ya se ingresa a un puesto de trabajo, la potencialidad o manifestación de ser madre genera que las mujeres se enfrenten a una posible deserción laboral en los siguientes sentidos:

I. Si la mujer comunica su estado de embarazo, puede ser sujeta de acoso laboral para que se vea obligada a renunciar, y el empleador no se vea enfrentado a suplir la ausencia laboral por razones médicas de la gestante, o la ausencia de ella por la temporada de la licencia.

II. De acuerdo a las desigualdades sociales que se extienden fuera de las esferas laborales, está visto que las mujeres invierten más tiempo en las actividades de cuidado en el hogar (ONU Mujeres, 2018), por lo que la diferencia entre las licencias de maternidad frente a las de paternidad, imponen a la mujer la responsabilidad del cuidado del recién nacido, lo que aumenta su trabajo doméstico no remunerado, ya sea que estén desempleadas o en su licencia de maternidad, por lo cual, en el momento del reintegro al trabajo de la mujer, esta deberá invertir de una manera desigual las horas extralaborales para suplir el cuidado, más aún si el padre no está acostumbrado a hacer parte de las dinámicas de atención. Situación que podría empujar a la mujer a la deserción laboral por sobrecarga de trabajo.

III. Cuando una mujer está en periodo de lactancia y se ha reintegrado, pero el lugar de trabajo no está condicionado para esta actividad, la trabajadora se verá enfrentada a la necesidad de elección de la alimentación de su hijo o hija, o su estabilidad laboral. Adicionando posibles cargas a su salud como la preeclampsia, y la desmejora de las condiciones de nutrición del recién nacido. (Unicef, s. f.)

Las anteriores dificultades para mantenerse en el trabajo hacen que toda mujer en edad reproductiva sea susceptible de volver a los pisos pegajosos respecto a la falta de empleo formal, la falta de ingresos propios e independencia económica.

Todo ello directamente vulnera sus derechos a la igualdad, al trabajo, a la no discriminación, pero la trabajadora no es la única afectada en estos escenarios; es claro que la precarización de las condiciones de trabajo de la mujer afecta directamente al recién nacido respecto al derecho de ambos a la lactancia materna, a su derecho a la alimentación y al cuidado. Y aún más, la concepción de que la maternidad debe ser ejercida por la mujer trunca los derechos del hombre respecto a la familia, a la igualdad en lo que refiere a las oportunidades

de participación en el cuidado del menor y al libre desarrollo de la personalidad respecto a su papel de padre.

Es así como defender los derechos de la mujer como trabajadora, arreglar las escaleras rotas, en condiciones dignas y adecuadas respecto a la maternidad, implica a su vez la protección de los derechos del recién nacido y del padre, enaltecendo el derecho a la familia y a la libre disposición sobre el proyecto de vida de los integrantes de esta, así como los valores de solidaridad que nos impone la Constitución.

Techos de cristal

Concebidos como aquella barrera invisible que encuentran las trabajadoras para crecer profesionalmente y acceder a puestos directivos dentro de sus organizaciones, siguen siendo una descripción acorde a la realidad aún 40 años después de su primera mención.

Una situación que preocupa hasta a su misma autora; así lo hizo saber Marilyn Loden para la BBC en el reportaje “100 Mujeres” a finales de 2017. El concepto de *techos de cristal* fue creado por Marilyn en 1979 para describir cuando, a pesar de una mejora en su rendimiento laboral, “la promoción que estaba esperando sería otorgada a uno de mis pares masculinos. La razón que dieron era que él era *padre de familia* y el principal sostén de la misma, así que necesitaba más el dinero” (BBC Mundo, 2017), y esta es una situación que, lamentablemente, sigue siendo cercana para muchas mujeres trabajadoras.

Se reconoce que la definición refleja una desigualdad laboral que no se justifica en los antecedentes de la persona (cualificación o logros), sino en el género. De acuerdo con un estudio realizado por el Colegio de Estudios Superiores de Administración [CESA], en Colombia solo hay una mujer por cada quince hombres en los órganos de decisión de las empresas (2021), lo anterior pese a que es el país latinoamericano con más proporción femenina en posiciones de dirección, lo cual no es un alivio, pues en general la situación en la región no es la ideal (Cárdenas y Durana, 2009).

Pero esto no sucede solo en las empresas, las mujeres investigadoras también se enfrentan a techos de cristal. Según datos del Ministerio de Ciencias y la Tecnología, solo el 38% de investigadores son mujeres en el país, y menos del 30% en el mundo (2020). Aunque según resultados de un estudio realizado por la Universidad Nacional de Colombia en 2012, la mayoría de los cargos administrativos eran ocupados por mujeres (52%), para dicho estudio no se

tuvo en cuenta la posición jerárquica de quienes los ocupaban, de acuerdo con el género.

Al observar la ausencia de esta comparación, Araújo y Nieto (2012) realizaron una investigación en la que se encontró que, cuando se recopilaba el género de los rectores de las 24 universidades públicas y privadas del país, la gran mayoría (75 %) que ocupaban tal cargo eran hombres, lo cual reflejaba una tendencia masculina a desempeñar los cargos directivos.

Los datos anteriores son relevantes teniendo en cuenta que las mujeres que buscan cargos directivos en la academia tienen dos desafíos: ser parte de la primera generación de las pocas mujeres implicadas en la gestión universitaria y, trabajar en un contexto de tendencias globales que han hecho el trabajo de académicos y administrativos más difícil que en épocas pasadas (Sánchez y López, 2008).

Aunque las mujeres que generalmente sufren de estos obstáculos son aquellas con educación superior e ingresos altos, con una mejor distribución de las tareas al interior del hogar, una tendencia a posponer la maternidad y un número reducido de hijos, igual tienen que lidiar con los techos de cristal, que no permiten un empoderamiento económico a cabalidad (ONU Mujeres, 2018). Para su eliminación, la ONU Mujeres recomienda incorporar “cuotas, cuando se trata de entidades públicas, o de estímulos derivados de medidas como la adopción de sellos de calidad y de igualdad de género empresarial para el sector privado” (p. 39).

Medidas adoptadas en Colombia

Teniendo en cuenta este tipo de recomendaciones para aumentar la participación femenina en posiciones directivas en Colombia, se dispuso la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas, la cual tenía por objeto promover la participación efectiva de la mujer en los niveles de poder público, ya sea en los “cargos de máximo nivel decisorio” u “otros niveles decisorios”.

Posteriormente, en la Ley Estatutaria 1475 de 2011 se adoptaron nuevas medidas tendientes a lograr la participación de las mujeres en el campo político, donde los partidos al presentar sus listas, donde elijan cinco o más curules para corporaciones de elección popular y en las que se sometan a consulta, deben tener una cuota mínima de 30% de uno de los géneros.

Esta Ley de Cuotas no se extendió al sector privado, la mención que se hace es que se les asigna a varios entes públicos el desarrollo de las medidas tendientes a promover la participación de las mujeres en todas las instancias de la sociedad

civil. La razón que se da para no hacer tal extensión según la Corte Constitucional en sentencia C-371 de 2000 es:

Si bien los derechos fundamentales tienen una eficacia horizontal, y por ende se proyectan a las relaciones entre particulares, [...] la Constitución no solo protege el pluralismo (CP art. 7º) sino que, además, las personas son autónomas, tienen derecho al libre desarrollo de la personalidad y gozan de libertad de asociación (CP arts. 16 y 38), por lo cual los individuos pueden expresar ciertas preferencias que le están vedadas a las autoridades. Por ejemplo, una persona puede escoger sus amistades exclusivamente entre aquellas personas que profesan ciertas opiniones políticas o convicciones religiosas, mientras que está prohibido a las autoridades realizar ese tipo de diferenciaciones. (CP art. 13)

Aun así, esta justificación se hace haciendo referencia a una sentencia previa en otra materia, sin hacer mayor desarrollo a lo allí expuesto.

Finalmente, en el examen de constitucionalidad la Corte argumentó que, si bien no había una gran diferencia entre los géneros en el número de graduados profesionales, sí lo había en la participación de la mujer en los órganos decisorios de las entidades del poder público, que era considerablemente menor a la de los hombres.

Una precaria representación de la mujer que no se encontraba justificada, pues precisamente en los cargos de carrera administrativa donde el ascenso se hacía por méritos, los cargos ocupados por mujeres en muchos casos sobrepasaban a los de los hombres, por ello se entendieron las cuotas de género como un mecanismo necesario para remover dichos obstáculos (Ramírez, 2007).

Protección de los derechos humanos

Aunque estas medidas se encuentran en dirección a las recomendaciones hechas por la ONU Mujeres para la superación de los techos de cristal, la OIT menciona que en orden de crear un ambiente en el trabajo que prevenga la discriminación contra las mujeres se debe promover un cambio cultural a través de mecanismos legales y autorregulaciones o estándares voluntarios contra la discriminación.

Según esta organización, las medidas que se deben tomar para que hombres y mujeres tengan un trato igual en términos de acceso a oportunidades para la promoción y crecimiento en la carrera y, para que el género no sea un criterio sobre el cual los empleadores deciden a quien rechazar, deben ser el aseguramiento de procedimientos de ascenso transparentes y las estrategias de acciones

afirmativas no solo en empresas de propiedad estatal, sino también en empresas privadas que cotizan en bolsa (OIT, 2019).

De esta forma, se evita la persistencia de prácticas discriminatorias que impiden el acceso a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, pues se pretende contrarrestar

el arraigo de actitudes patriarcales y estereotipos relativos a las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia, el trabajo, la vida política y la sociedad, que constituyen graves obstáculos para que las mujeres puedan ejercer sus derechos humanos. (ONU Mujeres, 2018, p. 65)

En este sentido, mientras aún persistan prácticas discriminatorias en Colombia que impidan la posibilidad de ascenso y crecimiento laboral por razones de género, y que se materialicen en techos de cristal que se ven reflejados en las cifras de personal femenino ausente en los órganos directivos de las empresas y entidades, se mantienen los obstáculos para que las mujeres ejerzan sus derechos humanos.

TENDENCIAS. EJEMPLOS POR SEGUIR

Luego de evaluar las medidas legales tomadas en Colombia para garantizar los derechos humanos de las mujeres que se enfrentan a los *pisos pegajosos*, *escaleras rotas* y *techos de cristal*, se realizará un repaso a algunos países elegidos por sus altos estándares en materia de protección. Esto con el propósito de evaluar las medidas allí tomadas y las experiencias de su implementación, y así más adelante formular propuestas tendientes a mejorar la protección de los derechos humanos de las mujeres a través del derecho laboral en Colombia.

Noruega e Islandia

De acuerdo con el *Informe mundial sobre el índice de disparidad entre géneros*, publicado por el Foro Económico Mundial en 2017, Noruega e Islandia son los países que tienen el mayor índice de paridad entre géneros con un puntaje mayor al 0.8% en una escala de 0 a 1. Estos mismos fueron de los primeros en implementar políticas públicas como las cuotas de género para cerrar la brecha de género gradualmente.

En 2003, Noruega se convirtió en el primer país europeo en establecer legalmente la obligación de tener una representación femenina del 40% en los órganos directivos de las compañías. Para el 2000 solo 5% de los miembros de las juntas directivas de las compañías noruegas eran mujeres con ingresos 20% menores

que sus contrapartes masculinas (Bertrand *et al.*, 2018). Casi 20 años después de la implementación, para marzo de 2020, 41.8% de los miembros directivos de las empresas eran mujeres. Con estos resultados, se considera que las cuotas, junto con la amenaza de sanciones por su incumplimiento, fueron esenciales para alcanzar este logro (Benito, 2020).

Los resultados en Noruega también muestran que las principales preocupaciones de los opositores a la implementación de las cuotas sobre cómo mujeres no suficientemente cualificadas iban a terminar ascendiendo a cargos directivos reservados, reforzando estereotipos negativos y una percepción de injusticia en el trabajo, no se concretaron. Esto debido a que en Noruega las nuevas directivas femeninas eran más cualificadas que quienes estaban nombrados anteriormente y la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuyó de manera considerable (Bertrand *et al.*, 2018; Benito, 2020).

Por otra parte, Islandia es un ejemplo de aquellos países que han implementado una combinación entre la licencia de paternidad paga y no transferible junto con las cuotas de género. Ha sido calificado como el país con mayor igualdad de género en el mundo por nueve años consecutivos. Este éxito se atribuye a las políticas públicas que han estado implementando con la “Ley de igualdad de condición para hombres y mujeres” establecida en 2000 y que guía al Gobierno y las empresas para alcanzar la igualdad de género (Benito, 2020).

Esta ley incluye una cuota de género del 40% para cualquier compañía pública, una ley de transparencia que exige prueba de salario igual por trabajo igual, y una licencia de paternidad paga por un mínimo de tres meses (Benito, 2020).

REFLEXIÓN Y PROPUESTAS: ¿QUÉ FALTA Y QUÉ SE PUEDE HACER?

En relación con las barreras respecto al acceso, correspondientes a los pisos pegajosos que atraviesan las mujeres en Colombia, debe concluirse que se trata de un reto vigente, el cual compone la cúspide del fenómeno de discriminaciones en razón del género y sobre el que las normativas e instrumentos nacionales e internacionales (tendientes a cambiar los estereotipos e imaginarios culturales que influyen en los procesos de selección y contratación de mujeres) han sido ineficaces en el contexto que atraviesa el país.

Así lo demuestran las altas cifras de desempleo y no ocupación en la población femenina colombiana, dejando presente la continuidad de un reto no solo jurídico sino cultural, un fenómeno sociológico que afecta directamente los derechos humanos concernientes a la igualdad y a la no discriminación.

Ahora bien, en relación con las problemáticas respecto al trabajo no remunerado que organizaciones como ONU Mujeres han denunciado en lo transcurrido de este último siglo, se debe recalcar que el fenómeno atraviesa una situación igual de compleja en el contexto colombiano. Si bien normativas como la Ley 1413 de 2010 han partido de reconocer la existencia de estas brechas desiguales entre hombres y mujeres, no se ha avanzado mucho más en la materia.

De esta forma, en la actualidad persisten las tareas de cuidado del hogar y de los hijos como una de las principales actividades que realiza la mujer, actividades que, paradójicamente (a la par de ocupar su tiempo disponible para estudiar, laboral y desempeñarse en trabajos dignos y con buenas remuneraciones), componen la base del sistema económico del país, lo cual contribuye sobremanera al desarrollo humano, sin remuneración ni contraprestación alguna para las mujeres.

Este mismo escenario de discriminaciones en relación con género lo comparte la estabilidad laboral de las mujeres en Colombia, pues si bien las leyes 2114 y 2141 de 2021 hicieron avances considerablemente novedosos e importantes en las herramientas que puede tomar el Estado para acercarse un poco más a la igualdad de género en el ámbito laboral (atacando el fenómeno de los estereotipos culturales), existen elementos de estas que podrían procurar una mejor protección.

Por un lado, la Ley 2114, que aborda las licencias de paternidad y parentalidad, materializa la posibilidad de compartir 6 semanas del total de la licencia de maternidad, entre los dos progenitores, de acuerdo con lo que de común acuerdo dispongan.

Es un esfuerzo alentador que se abran espacios para que los padres se hagan partícipes del cuidado de sus hijos e hijas recién nacidos, ejecutándose así el principio de corresponsabilidad por el que se ha propugnado, y descargando la responsabilidad que parecía casi absoluta sobre las mujeres.

No obstante, esta posibilidad materialmente no hará un impacto inmediato, sino progresivo, ya que, como se evidenció, a nivel mundial, las licencias optativas suelen ser tomadas de forma mayoritaria por las mujeres, por lo que, para que este mecanismo legal genere frutos, será necesario un cambio cultural respecto los roles de género.

Consideramos que un avance más contundente seguiría el ejemplo de Islandia respecto a la existencia de paternidad obligatoria, remunerada y no transferible, ya que para el empleador no ameritaría una ponderación de costos, y abriría una necesaria corresponsabilidad familiar.

Asimismo, que se haya condicionado el aumento de la licencia de paternidad a la disminución de los índices de desempleo es realmente preocupante, en la medida que dispone este derecho a situaciones inciertas del futuro, que, como nos dejó de lección la situación sanitaria del Covid-19, son meras expectativas si no hay una intención política real de ejecutarlas, y podrán quedarse nada más como una promesa.

Por otro lado, la Ley 2141 del fuero de paternidad excluye la protección a la eventualidad de que la madre no cuente con un empleo formal, que, si bien busca la estabilidad económica del núcleo familiar para ese momento, está ignorando lo que en reiteradas sentencias tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional han evaluado como el derecho al mínimo vital y móvil, que resalta que:

[...] no depende exclusivamente del análisis cuantitativo de ingresos y egresos de la persona; como herramienta de movilidad social, el mínimo vital debe ser entendido de manera dual, ya que además de ser una garantía frente a la preservación de la vida digna, se convierte en una medida de la justa aspiración que tienen todos los ciudadanos de vivir en mejores condiciones y de la manera más cómoda. (T-548/2017)

Así, en vista de que hay un menor por nacer, o recién nacido, y de acuerdo con lo anterior, la protección sobre la estabilidad económica del núcleo familiar no debería depender de la situación laboral de la madre, sino, de acuerdo con el principio de solidaridad en especial en lo que refiere a la maternidad, debería extenderse para todos los futuros padres.

En lo que concierne a la lactancia, aunque la Ley 1823 de 2017 se comprometió con la nutrición de los menores, dejó de lado la consideración de las madres trabajadoras. Si bien se comprende que, crear guarderías donde el menor se ubique cerca de su madre para la lactancia, ameritan un esfuerzo bastante considerable tanto político como económico, esta iniciativa dignificaría y mejoraría las condiciones laborales de las mujeres, evitaría la deserción laboral y evidenciaría un compromiso del Estado colombiano con la protección de la familia y de la niñez.

Así, también es necesario seguir incentivando opciones como las salas de extracción y los tiempos de descanso remunerado para la lactancia, de acuerdo con las posibilidades que tenga el empleador. Es importante generar una cultura que entienda que, como la misma Constitución dice, la familia es el núcleo de la sociedad, y que, por ello, “la protección a la maternidad no debe ser vista exclusivamente como una conquista femenina, sino como una carga compleja para la sociedad que desea preservarse como especie” (Goyes y Hidalgo, 2017, p. 35).

Finalmente, en lo que respecta a la superación de los techos de cristal, si bien Colombia implementó la Ley de Cuotas en las entidades del Estado y la participación política, así como la promoción de políticas corporativas para la superación de la brecha de género en las entidades privadas, los estudios estadísticos muestran que para las mujeres el acceso a altas posiciones en las jerarquías organizacionales aún se encuentra altamente limitado.

Para la protección del derecho a la igualdad y a la no discriminación es imperante romper contundentemente los techos de cristal. Las herramientas para hacerlo ya han sido reseñadas por la OIT y la ONU, y si bien Colombia ya ha implementado algunas, aún falta hacer un abordaje completo, pues estas también plantean la posibilidad de extender las cuotas de género a entidades privadas, un asunto que al tener en cuenta la experiencia de Noruega debería ser considerado una medida altamente efectiva para reducir la brecha de género.

Pero esta herramienta no se debe implementar sola. Para superar la dificultad que se encuentra en los techos de cristal, también se deben reparar las escaleras rotas y limpiar los pisos pegajosos. Por ello, es reiterado que la implementación de las cuotas de género debe ir acompañada de incentivos para el aumento de la cualificación del personal femenino, del apoyo a la maternidad y de mecanismos legales que exijan y velen por la transparencia en los procedimientos de contratación, promoción y ascenso dentro de las organizaciones.

CONCLUSIONES

A lo largo de la historia de occidente se ha asignado a la mujer un rol tradicional, asociado a las tareas del hogar, la crianza, y la manutención de la familia. Estos procesos de invisibilización y subordinación femenina a la esfera privada han desencadenado un escenario en el cual prejuicios, estereotipos e imaginarios culturales convergen para crear fenómenos de desigualdad respecto a las condiciones laborales, profesionales y salariales entre hombres y mujeres.

Estas problemáticas han sido motivo de denuncia por parte del feminismo, lo cual ha generado esfuerzos internacionales (desde diversas entidades y organismos) y nacionales, con el objetivo de implementar políticas públicas para disminuir las brechas de desigualdad y discriminaciones en el mundo del trabajo. Si bien se evidenció que en Colombia se ha apostado por una visibilización de este panorama, en la actualidad persiste una brecha preocupante respecto a la materialización de los derechos reconocidos en los instrumentos mencionados.

Se encuentran dos ejemplos a nivel internacional de legislaciones garantistas. El primero de ellos es Noruega, con obligación de incluir al menos el 40% de

directivos como mujeres, que ha logrado la disminución de brechas salariales, así como la participación real de ellas en las mesas directivas; así también, se han borrado los mitos sobre la falta de meritocracia que esta medida generaría. También está el caso de Islandia, con licencia de paternidad obligatoria, paga y no transferible que involucra al padre de una manera directa en los asuntos de cuidado de los recién nacidos.

Los conceptos *pisos pegajosos*, *escaleras rotas* y *techos cristal* son elementos de suma importancia para la crítica de los fenómenos laborales que afrontan las mujeres del siglo XXI.

En relación con los pisos pegajosos y los retos de la mujer colombiana frente al acceso al mercado laboral, se encontró un escenario en donde perduran las discriminaciones con base en el género, resultado de imaginarios culturales que las someten desde la niñez e influyen en las expectativas de aprendizaje y en los trabajos a los cuales puede llegar a acceder. De igual forma, se evidenció un panorama donde la mujer se ve sujeta a una alta carga de trabajo doméstico no remunerado, que la lleva a ocupar el tiempo que tendría disponible para estudiar y desempeñarse laboralmente, sin recibir contraprestación económica alguna.

Los pisos pegajosos que atraviesan las mujeres en Colombia son un problema vigente. Es necesario ir más allá de la visibilización legislativa para complementar el fenómeno con una política pública integral que incentive la oferta educativa y la contratación de mujeres en trabajos con mejores condiciones que respondan a una oferta digna sin prejuicios culturales.

Respecto a las escaleras rotas, la posibilidad de maternar es una de las dificultades más grandes para mantenerse en el trabajo, ya que los empleadores consideran que una potencial madre es una carga económica.

Cuando las mujeres quedan embarazadas son susceptibles de sufrir acoso laboral en busca de que renuncien; así, también, cuando están ejerciendo las actividades de cuidado del recién nacido.

La diferencia en tiempo entre las licencias de maternidad y paternidad refleja en la legislación una asignación de cuidado al recién nacido, casi absoluta sobre la madre.

La falta de garantías para ejercer actividades de lactancia materna pone a la trabajadora en una necesaria elección entre la estabilidad económica y la nutrición de su hijo, situaciones estas que no solo vulneran los derechos laborales de la mujer, sino también los derechos fundamentales de los menores y de los padres.

Entre 2017 y 2021 Colombia integró alternativas legislativas novedosas para conciliar la maternidad y la lactancia con el trabajo; no obstante, la diferencia entre licencias sigue imponiendo la responsabilidad del cuidado de los recién nacidos sobre las mujeres, por lo que se debería procurar una licencia de paternidad más extensa y obligatoria.

El fuero de paternidad debería cubrir todos los núcleos familiares para que sea garantizada una estabilidad económica para el menor y la madre en recuperación.

La lactancia debe convertirse en un interés prioritario del Estado y de cualquier empleador, todo ello en busca de reparar las escaleras, y evitar la deserción laboral femenina.

En lo que concierne a los techos de cristal, se refleja una desigualdad laboral donde las mujeres tienen menos oportunidades de mejorar sus situaciones económicas y profesionales, que no se justifican en la trayectoria laboral de la persona, sino en razones género, aun cuando quienes generalmente sufren de estos obstáculos poseen educación superior e ingresos altos, con una mejor distribución de las tareas al interior del hogar, una tendencia a posponer la maternidad y un número reducido de hijos.

En Colombia, se ha avanzado considerablemente en lo que respecta al sector público; no obstante, los estudios estadísticos muestran que para las mujeres el acceso a altas posiciones en las jerarquías organizacionales aún se encuentra altamente limitado. Se considera viable extender las cuotas de género a entidades privadas, tal y como se hace en Noruega, país que ha demostrado ser una alternativa altamente positiva.

El papel de la mujer en la construcción de país ha sido y será fundamental, por lo que es una obligación del Estado procurar dignificar y facilitar las condiciones de acceso, estabilidad y ascenso en el ámbito laboral. Lo anterior, no solo en vías de garantizar el bienestar y la prosperidad del país, sino también en aras de lograr la materialización efectiva de los derechos humanos a la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

Araújo, A. y Nieto, A. (2012). *Una aproximación a la participación de la mujer en la dirección de la universidad: características y tendencias*. Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/3647>

- Avolio, B. y Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la Cepal*, (122). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf
- Beauvoir, S. (1987). *El segundo sexo*. Ed. Epublibre. https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/libros/Simone%20de%20Beauvoir%20-%20El%20segundo%20sexo.pdf
- Bebel, A. (1951). *Las mujeres y la Revolución francesa*. En J. Vermeesch y J. Fréville (Eds.), *La mujer y el comunismo. Antología de los grandes textos del marxismo* (pp. 52-53). Editions Sociales.
- Benito, S. (Diciembre de 2020). *Introducing Public Policies that can Break the Glass Ceiling*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30177.53604>.
- Berdasco, M. L. (2018). *Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de empleo*. Ediciones Rodio.
- Bertrand, M., Black, S., Jensen, S. y Lleras-Muney, A. (2018). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191-239. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy032>
- British Broadcasting Corporation [BBC News] (2017). Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión “techo de cristal”. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>
- Carbajal, M. (2018). *Desigualdad entre los plazos de licencias de maternidad y paternidad: una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género mediante la Ley*. Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13682/CARBAL_ALEGRE_MAX_LENIN1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, M. y Durana, V. (2009). La particularidad de la ejecutiva colombiana. *Revista Soluciones de Postgrado, EIA*, 4, 19-43.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2004). *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe*. (LC/L.2114(CRM.9-3).
- Colegio de Estudios Superiores de Administración [CESA]. (2021). *Mujeres en juntas directivas: un panorama de oportunidades*. <https://www.cesa.edu.co/tag/mujeres-en-juntas-directivas/>

- Chacón, F. y Vanegas, S. (2019). *Efecto techo de cristal en Colombia: causas, consecuencias y algunas soluciones propuestas*. Universidad de la Salle. <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/915>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). *Boletín técnico mercado laboral según sexo* (abril 2021-junio 2021). https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sex0_abr21_jun21.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2020). *Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>
- El Tiempo. (2019). *Este año se han denunciado 129 casos de acoso laboral cada mes*. <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/aumentan-denuncias-por-acoso-laboral-en-colombia-400258>
- Farnsworth-Alvear, A. (1994). El misterioso caso de los hombres desaparecidos: género y clase en Medellín a comienzos de la era industrial. *Historia y Sociedad* (3). <https://revistas.unal.edu.co/index.php/hisysoc/article/view/20246>
- García, E., Salguero, A., & Pérez, G. (2010). *Expectativas Y Estereotipos De Género En La Relación Entre Padres E Hijas*. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 15(2), 325-341.
- Gavaldón, B. G. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Revista Comunicar*, 12, 79-88. ISSN: 1134-3478.
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis Revista Latinoamericana*, 40, 1-27.
- Goyes Moreno, I. (2011). Feminismo y derecho. En *Mujer, maternidad y trabajo en Colombia. Evolución legislativa y jurisprudencial con perspectiva de género* (pp. 13-31). Universidad de Nariño. ISBN: 9789588609058.
- Goyes, I. y Hidalgo, M. (2017). Búsqueda de la protección a la maternidad con perspectiva de género. *Ambiente Jurídico*, 21, 11-40.
- Hartmann, H. I. (1996). *Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo* (vol. 88). Fundación Rafael Campalans.

- Londoño, A. (2018). *La licencia de maternidad en Colombia. Evolución normativa desde 1950*. Universidad Autónoma Latinoamericana.
- Ministerio de Ciencias y Tecnología. (Agosto de 2020). *En Colombia solo el 38% de los investigadores, son mujeres*. https://minciencias.gov.co/sala_de_prensa/en-colombia-solo-el-38-los-investigadores-son-mujeres-minciencias
- Monterroza Baleta, V. (2020). La legislación sobre licencias de maternidad y paternidad como factor de igualdad entre hombres y mujeres: el caso colombiano. *Precedente*, 17, 69-96.
- Moreno, A. (2010). *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto*. Universidad de Valladolid.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Campaña Promover la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo: una cuestión de principios*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT, EMP). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Panorama laboral temático 5. Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). *Amamantar a los hijos en el trabajo, un derecho de toda mujer*. Noticias. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_186644/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo: legislación y práctica en el mundo*. Informe de Política. Ed. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
- ONU Mujeres. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*. (Informe).

- Ed. ONU Mujeres. https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017_web.pdf?la=es&vs=4654&la=es&vs=4654
- ONU Mujeres. (s. f.). Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. *Redistribuir el trabajo no remunerado*. [Informe]. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
- ONU Mujeres. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: transformar la economía para realizar los derechos. Ed. ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/03/ONU%20MUJERES%20-%20LIBRO%20Progress-compressed.pdf>
- ONU (1979). Convención para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer [CEDAW].
- Picón, L. (2013). La mujer y el trabajo. Un largo sendero hacia la equidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(2), 117-147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5402026>
- Radl, R. (2010). Derechos humanos y género. *Cadernos. Cedes*, 30(81), 135-155. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-32622010000200002>
- Ramírez, N. (2007). Ley 581 de 2000, o Ley de Cuotas. ¿Ganamos o perdimos? *Revista Opinión Jurídica*, 6(11). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302007000100006
- Romero, A. (2020). *La corresponsabilidad familiar. Un concepto ajeno a la licencia de maternidad en Colombia*. Universidad de los Andes.
- Sánchez, M. y López, J. (2008). Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias. *Revista Española de Pedagogía*, 240, 345-364. <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2008/09/240-10.pdf>
- Summerfield, P. (2013). *Women Workers in the Second World War*. Routledge.
- UNICEF. (s. f.). *Lactancia materna: la leche materna es el mejor alimento para niños y niñas durante sus primeros 6 meses de vida*. Unicef.org. <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-materna>

White, K. (1994). *Barriers to Workplace Advancement Experienced by Women in Low-Paying Occupations*. Federal Publications, (122). https://www.researchgate.net/publication/37157457_Barriers_to_Work_Place_Advancement_Experienced_by_Women_in_Low-Paying_Occupations

White, K. (2013). *The Sticky Floor. Sociology of Work* (vol. 2). Universidad de California. SAGE Reference.

Legislación y jurisprudencia

Congreso de Colombia. (1932, 12 de noviembre). Ley 28 de 1932. *Diario Oficial* 22.139. <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+28+de+1932+%28Otorga+capacidad+a+a+la+mujer+casada%29.pdf/fde21f2b-0710-4d9c-8b83-6291427ee297>

Congreso de Colombia. (1938, 22 de abril). Ley 53 de 1938. *Diario Oficial* 23764. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86150> (15.08.21)

Congreso de Colombia. (2000, 31 de mayo). Ley 581 de 2000. *Diario Oficial* 44.026. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>

Congreso de Colombia. (2008, 4 de diciembre). Ley 1257 de 2008. *Diario Oficial* 47.193. https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf

Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). Ley 1010 de 2006. *Diario Oficial* 46.160. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de Colombia. (2010, 11 de noviembre). Ley 1413 de 2010. *Diario Oficial* 47890. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40764>

Congreso de Colombia. (2011, 14 de julio). Ley Estatutaria 1475 de 2011. *Diario Oficial* 48.130. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1475_2011.html

Congreso de Colombia. (2011, 29 de diciembre). Ley 1496 de 2011. *Diario Oficial* 48297. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>

- Congreso de Colombia. (2016, 7 de julio). Ley 1788 de 2016. *Diario Oficial* 49.927. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1788_2016.html
- Congreso de Colombia. (2017, 4 de enero). Ley 1822 de 2017. *Diario Oficial* 50.106. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833>
- Congreso de Colombia. (2017, 26 de julio). Ley 1857 de 2017. *Diario Oficial* 50.306. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917>
- Congreso de Colombia. (2021, 29 de julio). Ley 2114 de 2021. *Diario Oficial* 51.750. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30042071>
- Congreso de Colombia. (2021, 10 de agosto). Ley 2141 de 2021. *Diario Oficial* 51.762. <http://suin.gov.co/viewDocument.asp?id=30042115>
- Corte Constitucional de Colombia. (2000, 29 de marzo). Sentencia C-371/2000. [M. P. Carlos Gaviria Díaz]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-371-00.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2017, 28 de agosto). Sentencia T-548/2017. [M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-548-17.htm>
- Presidencia de la República de Colombia. (1950, 20 de diciembre). Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950. *Diario Oficial* 27.622. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html