

**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y GÉNERO:
UN ESTUDIO EN EL SECTOR OFICIAL DE DUITAMA,
BOYACÁ (COLOMBIA).**

**LABOR AND GENDER DISCRIMINATION: AN STUDY IN THE
DUITAMA'S, BOYACÁ (COLOMBIA) OFFICIAL SECTOR**

Sandra Liliana Avellaneda Hernández*

Fecha de recepción: 08-09-10

Fecha de aprobación: 27-11-10

RESUMEN**

Esta investigación es el fruto de un análisis sobre la discriminación en la esfera laboral y el trabajo desde la teoría crítica, como la praxis o actividad humana más importante que desarrolla el ser humano, es decir, como factor fundamental de los procesos económicos y sociales, cuestión de trascendental importancia, ya que éste le permite obtener los medios de subsistencia para su núcleo familiar y, de igual forma, contribuye con el crecimiento de la sociedad.

Así mismo es de observar que el trabajo del ser humano, especialmente el de las mujeres está protegido por diversas normas a nivel internacional y nacional; sin embargo, al lado

** Artículo de reflexión resultado del proyecto concluido "Discriminación Laboral y Género: la inequidad en Duitama" vinculado a la Línea de Investigación en Derecho Constitucional y Construcción Democrática. Del Centro de Investigaciones Socio jurídicas de la Universidad Santo Tomás, seccional Tunja.

Método Socio-Jurídico, tomando como fuente la información empírica recolectada como fuente directa y original en el objeto de estudio de nuestro proyecto, estos datos fácticos que implican una relevancia en el mundo del derecho y en ese orden de ideas se analiza, pudiendo resolver el objeto de nuestro trabajo, es decir, ubicar el concepto de género desde el punto de vista del poder, las relaciones laborales y sus implicaciones en nuestro medio y en especial, en el sector oficial de Duitama.

* Abogada Universidad Santo Tomas. Especialista en Instituciones Jurídico – procesales Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Pedagogía de los Derechos Humanos, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

de los derechos económicos, sociales y culturales, las normas laborales que incluyeron a la mujer, originadas desde la misma revolución soviética, pasando por la revolución francesa, la Declaración Universal de Derechos Humanos, hasta llegar a la aprobación de la CEDAW, aún plantean problemas de discriminación y desigualdades de acceso al trabajo respecto de las mujeres. De la misma forma, hay diferencias cuando de acceder al poder público se trata y más aun cuando es una mujer quien lo va a lograr.

En este marco, la relación entre acceso a mejores condiciones de trabajo y la educación es evidente. La educación se ha convertido en el instrumento fundamental en la vida laboral de la mujer. Si se quiere tener una posición o una profesión, hay que dotarse de este elemento del conocimiento, que la hace grande espiritual y mentalmente.

El vínculo entre derechos laborales y derechos de la mujer nos ayudó a ver, con la presente investigación del sector judicial de una población boyacense, cómo esas diferencias se hacen más evidentes en lo que toca al género, pues las capacidades de cada persona se suponen son las mismas, pero el pensamiento y el actuar del ser humano, ha hecho cada día más notable esta discriminación cuando se trata del trabajo del género femenino, todo esto se puede observar en el estudio de caso realizado en la rama judicial en el Municipio de Duitama, donde las

prácticas discriminatorias se hacen cada vez más evidentes en la labor realizada por las mujeres.

Es importante que las mujeres conozcan los derechos, que se han plasmado en las normas y que se le han otorgado a través de la historia y los que ha conquistado con sus luchas a través del tiempo.

La discriminación laboral hacia las mujeres crece día a día, por motivos de idiosincrasia y de desconocimiento de las normas que protegen sus derechos, son las mismas entidades gubernamentales y sindicatos los llamados para hacer un alto en el camino y luchar por el respeto de los derechos humanos.

PALABRAS CLAVE

Discriminación, Trabajo, Igualdad, Mujer, Género, Derechos Humanos, equidad.

ABSTRACT

This research is the result of an analysis about discrimination in the labor environment and the work from critical theory, as the most important praxis or human activity that develops the person, as the fundamental factor in the economic and social processes, issue of critical importance, since it permits get a livelihood for their family and, likewise, it contributes to society growth.

Also we have to observe that the human labor, especially the woman labor, is

protected by some international's and national's laws, however, beside to the economic, social and cultural rights, the labor norms that includes woman, originated from the Soviet revolution, crossing the French Revolution, the Universal Declaration of Human Rights, to the adoption of the CEDAW, there still are discrimination and inequalities problems in access to employment for the women. Likewise, there are differences when we talk about access the public authority, and more when is a woman who is going to achieve.

In this context, the relation between access to better working conditions and education is evident. Education has become the key instrument in the woman's working life. If somebody wants to have a position or a profession, that person must have the knowledge element, which makes it great spiritually and mentally.

The link between labor rights and women's rights helped us to see, with this research about a judicial sector in a Boyacá's municipality, how those differences become more evident in what's genre regards, because each person's capabilities are supposed to be the same, but human thinking and human acting has made increasingly this discrimination when it comes to female work, all this can be seen in the study of the judicial branch in Duitama city, where discriminatory practices are becoming more evident in the work done by women.

It is important that women knows their rights, which are established in the normas, which are granted by the history and has won their struggles over time.

Labor discrimination against women is growing day by day, for reasons of idiosyncrasy and ignorance of the rules that protect their rights, are the government and trade unions called for "make a stop on the way" and fight for the respect of human rights.

KEY WORDS.

Discrimination, Labor, Gender, Women, Gender, Human Rights, equity.

RESUME

Cette recherche est le résultat d'une analyse de la discrimination dans l'emploi et de travail de la théorie critique en tant que praxis ou d'une activité humaine qui se développe le plus important à savoir l'être humain, comme un facteur fondamental de la crise économique et sociale question d'importance cruciale, car elle vous permet de gagner sa vie pour leur famille et, même, contribue à la croissance de la société.

En outre, il convient de noter que le travail humain, en particulier celle des femmes est protégé par diverses normes internationales et au niveau national, cependant, à côté des droits économiques, sociaux et culturels, les normes du travail concernant les femmes, originaires de la même

révolution soviétique, grâce à la Révolution française, la Déclaration universelle des droits de l'homme, jusqu'à l'adoption de la CEDAW, même si des problèmes de discrimination et d'inégalités dans l'accès à l'emploi pour les femmes.

De même, il existe des différences lors de l'accès de l'autorité publique concernée et plus encore quand une femme qui va réaliser.

Dans ce contexte, la relation entre l'accès aux meilleures conditions de travail et de l'éducation est évidente. L'éducation est devenue un instrument clé dans la vie professionnelle des femmes. Si vous voulez avoir un poste ou une profession, nous devons acquérir une connaissance de cet élément, ce qui le rend très spirituellement et mentalement.

Le lien entre les droits du travail et les droits des femmes nous a permis de voir, avec cette population Boyacense secteur de la recherche judiciaire, comment ces différences sont plus évidentes dans le genre qu'il touche parce que les capacités de chaque

personne sont censés être le même, mais penser et d'agir des êtres humains, a fait de plus en plus importante de cette discrimination lorsqu'il s'agit de travail des femmes, tout cela peut être vu dans l'étude de cas dans le pouvoir judiciaire dans la ville de Duitama où les pratiques discriminatoires sont de plus en plus évident dans le travail effectué par les femmes.

Il est important que les femmes connaissent leurs droits, qui ont abouti à des normes qui ont été accordées à travers l'histoire et a gagné leurs luttes au fil du temps.

La discrimination à l'embauche envers les femmes est de plus en plus de jour en jour, pour des raisons de l'idiosyncrasie et l'ignorance des règles qui protègent leurs droits, le même gouvernement et les syndicats a appelé à un arrêt sur le chemin et lutte pour le respect des droits de de l'homme.

MOTS CLÉS

Discrimination, le travail, le sexe, Femmes, Genre, droits de l'homme, l'équité.

METODOLOGÍA

La metodología aplicada se basa en la investigación cualitativa, donde el análisis de la sociedad es entendida como producto de una construcción histórica y colectiva, regida por procesos sociales y culturales cambiantes. Y el referente teórico utilizado es la investigación crítico-social, cuyo objeto son las relaciones en el seno de las comunidades de base y se caracteriza por ser un enfoque participativo y transformador, como lo es la Investigación Acción participativa.

En ese marco, la investigación está relacionada con una manifestación de discriminación laboral de la mujer en el sector oficial de Duitama (Boyacá-Colombia), específicamente en la Rama Judicial del Poder público, es decir, Juzgados Civiles, Penales, Promiscuos de Familia y Laborales del Circuito, Juzgados Civiles y Penales Municipales y Fiscalías. Se hace entonces un análisis de cuáles son las causas que generan esta discriminación y qué consecuencias dejan estas prácticas discriminatorias, en los seres humanos, y en particular en las mujeres, en el mencionado sector.

La investigación se realizó a través de los conceptos estudiados sobre la discriminación, el género, el trabajo, las necesidades de los seres humanos y los valores como normas éticas y generalizadas dentro de la comunidad. En las teorías feministas del trabajo,

y en los cambios que ha producido la globalización neoliberal.

Un estudio de caso en el sector oficial de Duitama, el cual se desarrolla entre el año 2008 y 2011.

1. INTRODUCCIÓN

La protección del derecho al trabajo ha sido la labor mas ardua y difícil que ha tenido que afrontar el ser humano, en especial el de la mujer, pues con todo su completo normativo, legal internacional y nacional, es una variedad normativa que propende el establecimiento de que esas relaciones laborales sean justas, mediante la eliminación de todas las formas propias de discriminación existentes en el mundo, que precisamente son las que aseguran que se proteja y asegure el cumplimiento del principio de la igualdad, y sobre todo en el campo laboral.

En principio el trabajo fue menospreciado por el ser humano, por tratarse de una actividad vil y destinada a seres inferiores, aunque muy similares a los hombres hechos a imagen y semejanza de Dios, era imposible que trabajara. Pero con el pasar de los tiempos, esa concepción fue cambiando y hoy todos los ordenamientos jurídicos han venido dado una protección especial a las diferentes fuentes de trabajo y es una aspiración de la mujer de este nuevo siglo que esa protección sea una practica efectiva cada vez generalizada.

En la misma forma esta investigación plantea y desarrolla otros objetivos como son:

1. Ubicar el concepto de género desde el punto de vista del poder, las relaciones laborales y sus implicaciones en nuestro medio y en especial, en el sector oficial de Duitama.
2. Identificar qué forma de discriminación laboral predomina en el sector oficial del municipio de Duitama, sus causas y manifestaciones.
3. Diagnosticar cuáles son las consecuencias que resultan de las prácticas discriminatorias y cómo afectan a la mujer en el sector oficial en Duitama.
4. Analizar si se respeta la normatividad nacional e internacional que protege la vida laboral de la mujer, en el sector oficial de Duitama.
5. Estudiar el derecho al trabajo como necesidad primaria de la mujer, en el sector oficial en Duitama.

El presente trabajo tiene como finalidad determinar cuáles son las causas que originan la discriminación laboral contra las mujeres y qué consecuencias conlleva esto para la vida personal, familiar, social, económica y cultural de las mujeres que laboran en el sector oficial del Municipio de Duitama. Se trata de encontrar una postura fundamental, dentro del plano laboral de los derechos de la mujer, a quien a través del tiempo, se le han vulnerado

sus derechos, en especial el trabajo como Derecho Humano.

La mujer, como ser humano tiene los mismos derechos que el hombre, y ha sido sin duda una luchadora incansable por sus derechos para obtener el reconocimiento a una vida digna, justa, y sin ninguna clase de discriminación; para transformar esta realidad, se puede observar en el tiempo cómo, desde el mismo histórico 8 de marzo de 1857, cuando decenas de obreras textiles del Bajo Manhattan (Nueva York) se declararon en huelga y se lanzaron a las calles en protesta por las miserables condiciones de trabajo, ellas exigían la humanización de las condiciones de trabajo e igualdad de remuneración.

En ese entonces, más de 150.000 mujeres iniciaron las marchas por las calles de Nueva York, reclamando que se redujera la jornada de sus labores de 16 a 10 horas al día, con el lema “Pan y Rosas”. Todo lo anterior con el fin único, que se les reconocieran sus derechos, lo que se tradujo en avances efectivos en todo el mundo.

Es así que, con todas esas manifestaciones realizadas por las mujeres, se fue levantando lentamente una voz de protesta por la constante vulneración de sus derechos, haciendo presencia la mujer en todos los escenarios y pidiendo el respeto por sus derechos. Veamos un poco de esas luchas:

“El día 8 de marzo fue cruzado por todas estas situaciones de lucha constante para defender los derechos de las trabajadoras y las manifestaciones contra la guerra. Por ello, en la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, en Copenhague en 1910, se propuso el 8 de marzo como día de celebración de la Mujer Trabajadora. Clara Zetkin, líder del movimiento alemán de mujeres socialistas, fue quien propuso este día para celebrar a favor del ánimo de reivindicar el sufragio femenino. Este llamamiento fue seguido en Alemania, Suecia, Austria, Finlandia y Argentina”. (www.colombiaaprende.edu.do)

El día 8 de marzo es, entonces, un día memorable, pues nos recuerda las luchas más emblemáticas, donde las protagonistas fueron un grupo de mujeres que cansadas de que se les violaran sus derechos, decidieron levantar sus voces para exigir la protección de esos derechos sociales y políticos, en escenarios donde predominaron las guerras y las revoluciones.

2. MARCO TEORICO

2.1 El Trabajo desde la Escuela Crítica.

La presente investigación se centra en la teoría crítica de los Derechos Humanos, inscrita dentro de las corrientes de la teoría crítica social:

“El pensamiento crítico es una teoría global de la sociedad. La sociedad es, para esta teoría, producto de la acción recíproca de los seres humanos. En la complejidad y la polifonía de esta acción recíproca, las relaciones económicas, base determinante de la historia de la sociedad, son fundamentales. Y lo son, en tanto que constituyen el modo como los hombres de determinada sociedad producen el sustento para su vida, y cambian entre sí productos y servicios –en la medida en que rige la división del trabajo” (SARMIENTO Anzola, 2009. Pág. 4).

La teoría crítica ha observado la evolución de un concepto normalizado de los roles de género en los seres humanos a través del tiempo, hasta convertirse una simple división del trabajo, basada en clases de actividades que cada uno desarrolla, en donde el hombre era quien se encargaba de salir del hogar y buscar un trabajo remunerado, que le permitiera aportar lo necesario a éste, es decir un trabajo productivo. Mientras la mujer era la encargada de la familia, de cuidar y criar a sus hijos y de realizar los oficios del hogar, generándose de esta forma un trabajo reproductivo, todo con el fin de alcanzar el bienestar de su familia.

“En el mundo humano todo es trabajo, comenzando por el hombre mismo. El trabajo es el acto de engendramiento del ser humano por

sí mismo, y es en el trabajo donde el ser humano se realiza. El capital no es más que “trabajo cristalizado”, trabajo acumulado, trabajo muerto que, a semejanza del vampiro, sólo se anima chupando el trabajo vivo” (SARMIENTO Anzola, 2009, Pág. 5).

Entonces la praxis es la actividad creadora, propia y exclusivamente de los seres humanos, mediante la cual produce objetos, modifica o transforma la naturaleza. Considero que, a través de la praxis el individuo conoce el mundo, porque por medio de ella no solo construye una serie de teorías y posiciones ideológicas derivadas de ese conocimiento, en su yo interior sino que, además, las lleva nuevamente a la práctica y las convierte en parte de la experiencia vivida.

“La praxis en general significa acción. En el pensamiento crítico quiere expresar la actividad humana no genuina, vinculada a los procesos de producción asalariada. El concepto de praxis es el que permite superar la contraposición idealismo-materialismo y llevar esta cuestión del materialismo a otro terreno. La praxis se caracteriza por ser universal, porque el hombre intenta ser productivo. Sin fronteras; consciente, porque cuando produce lo hace dentro de una acción intencional; libre, porque para trabajar humanamente no debe estar coaccionado; constructiva, porque el hombre transforma las cosas en

proyección suya; y creadora, porque gracias al trabajo” (SARMIENTO Anzola, 2009, Pág. 7).

Es decir, que el trabajo es una fuente inagotable de subsistencia y de poder que le permite al ser humano, realizarse en sus expectativas, es mundial, es voluntario y libre.

El trabajo es una forma de producción, mediante la cual, el ser humano desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales, las cuales se van perfeccionando con el paso del tiempo, cuando ha reunido cierta experiencia que lo convierte en un ser profesional y competitivo, en su respectiva área o campo en el que se desempeña.

Así mismo la teoría crítica desde el estudio realizado por “la Escuela de Budapest, hace una interrelación entre tres factores a saber: 1. El trabajo como praxis. 2. Las necesidades humanas en su constante proceso de radicalización. 3. Los valores como preferencias sociales generalizadas”. (HERRERA Flores, Joaquín, 1989).

Esta perspectiva señala que:

“A través del trabajo, se satisfacen y se crean necesidades. Los valores surgen de la generalización social de determinados grupos de necesidades, convirtiéndose en preferencias sociales compartidas por más de un grupo o una

forma de vida; estas preferencias, mediadas por el esfuerzo y la praxis humana, vuelven a incidir en la misma estructura de necesidades, provocando el movimiento constante de expectativas y modos de reconocimiento y satisfacción que constituye la base de la sociedad civil”¹ (HERRERA Flores, Joaquín, 1989).

Y los valores que pueden hacer parte esencial de nuevos sistemas en el mundo actual, con el fin de orientar la convivencia sana y pacífica entre los miembros de la comunidad y en especial con los derechos de la seres humanos, en la Escuela de Budapest citada son: “1.La abolición de las distintas formas de opresión, 2.La disminución de todo tipo de desigualdad social, 3.El desarrollo de todos los ámbitos sociales de comunidades eficaces que posibiliten la aparición de individuos auténticos, 4.El progresivo aumento del espacio de libertad humana, junto a la constante humanización de las condiciones sociales” (HERRERA Flores, Joaquín, 1989).

Es importante ver cómo la actividad desarrollada por los seres humanos, que satisface más sus necesidades, otorgándoles bienestar y sabiduría, es el trabajo, pues a través de esta fuente inagotable de poder, se complementan las teorías de quienes aseguran que el trabajo como actividad humana es: “el acto de engendramiento del ser humano por sí mismo, y es en el trabajo donde

el ser humano se realiza” (SARMIENTO Anzola 2009, Pág. 4)

El Género y sus roles:

Ahora bien, en el marco anterior, al analizar los roles y actividades asignadas culturalmente a los seres humanos, entramos a estudiar qué se entiende por género y cuales son sus roles, tema que definiré a continuación, para poder entender los conceptos antes mencionados.

El género es un concepto construido desde finales del siglo XX y es entendido desde dos puntos de vista, relacionados entre sí:

“El primero, como elemento constitutivo de las relaciones sociales, basadas en los roles y distinciones que diferencian los sexos, es decir, la construcción social de los papeles sociales que pueden desempeñar los individuos asociados a la idea de mujer y de hombre.

Y, el segundo, como forma primaria de relaciones de poder, es decir, si ha sido una forma habitual de facilitar el poder, porque es una variable de base del sistema de jerarquización y categorización de las personas que regula las relaciones entre mujeres y hombres, atribuyéndole mayor valor a los rasgos y características.

En ese sentido, establecemos que existen unas diferencias en los papeles o roles que asumen las mujeres y los hombres en cada sociedad, puesto que,

¹ La Escuela de Budapest, a la que pertenecen autores como Agnes Heller, Gyögy Márkus, Mihály Vajda, Ferenc Ferér, María Márkus y Adrás Hegedris. Cuya función principal era la comprobación y aplicación del método de Marx, en todas las áreas importantes de la vida social.

“Los roles son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada.” (cinterfor.org.2009)

Es evidente entonces que el género se puede observar desde dos perspectivas: la biológica, es decir, el sexo, que se vincula con los atributos de lo femenino o lo masculino dentro de la naturaleza física y fisiológica en las todas las sociedades del mundo. O bien, como una forma de las relaciones desiguales de poder, que a través del tiempo, es la tesis que explica el origen de la división sexual del trabajo, cuando, al repartirse las actividades socialmente necesarias para mantener la especie humana y transformar la naturaleza para satisfacer las necesidades, se impuso la idea de que el hombre saliera de su hogar a trabajar, para conseguir lo necesario para el sustento y bienestar de su familia (trabajo productivo), mientras que la mujer se encargaba de la crianza de los hijos, del manejo y la organización del hogar (trabajo reproductivo).

Esa división sexual del trabajo “reparte las actividades sociales entre mujeres y hombres estableciendo para ellas no relaciones de complementariedad, sino de explotación” (SARMIENTO Anzola. 2009 Pág. 5). Ello es así, porque la labor realizada por la mujer, en muchos de los

casos hoy, se centra no en aquella labor autónoma, gratificante, satisfactoria y remunerada, sino en una forma de vida humillante, triste, forzada y de explotación, es este género, el femenino, el que ha tenido que soportar las riendas de la familia, pero no solamente estar ahí al frente de las labores del hogar (lavar, cocinar, planchar, barrer, etc.), sino que también ejercer las funciones de esposa o compañera permanente, para satisfacer los deseos pasionales y sexuales del hombre, así fuese en contra de su voluntad.

El hecho de que por mucho tiempo se considerara que el trabajo doméstico era insignificante y una obligación “natural” de las mujeres, basado en ideas religiosas y nociones deterministas, es de donde se origina la discriminación laboral contra la mujer, pues la ausencia de reconocimiento de la co-responsabilidad en las tareas reproductivas que deberían asumir todos los miembros del hogar, hace que esta problemática se agrave aún más al asumir la mujer trabajos no remunerados, mal remunerados, o que no satisfacen sus necesidades, porque simplemente aniquilan sus ideales, esfuerzos o sueños y la ponen en una posición de subalternidad, inferioridad y desventaja.

LA CONCEPCIÓN PATRIARCAL.

Se entiende por patriarcalismo la ideología en la que el padre es considerado como la figura principal de

la familia, es quien ejerce el mando en ella, tomando las decisiones, enseñando los valores, aplicando las normas y, a su vez tiene la responsabilidad de proteger a la familia. Así es como sólo la decisión del padre es la que en últimas cuenta en el hogar.

“Es preciso conceptualizar el término patriarcado, el cual debe ser entendido como la supremacía masculina institucionalizada. Es cierto que desde su surgimiento, que, según se dice se originó en Mesopotamia, en el cuarto milenio antes de Cristo y que se extendió gradualmente por el mundo, el patriarcado también ha tenido numerosos desafíos; no obstante, ha sido el feminismo el primer movimiento que lo desafía propiamente como tal, al exigir las mujeres ser tratadas como seres humanas con derechos: el derecho a la integridad física, es decir a la integridad de nuestros cuerpos; el derecho al trabajo, a la educación, a la cultura, al acceso al poder; el derecho a una vida sexual y reproductiva plena y sana; el derecho a conservar nuestros ingresos; el derecho a acceder a la tierra y a las facilidades financieras; el derecho a ser tratadas con dignidad, en fin, gozar efectivamente, en igualdad de condiciones y oportunidades, de los derechos de que gozan los hombres”. (STAFF Wilson, 1998, Pág. 5).

El patriarcado quiso ser, durante muchos años, la única forma de poder en la sociedad que, con el tiempo, se fue desvaneciendo, sobre todo cuando

las mujeres empezamos a defender y proteger nuestros derechos, entre ellos la igualdad, mal llamada igualdad entre los iguales, porque en realidad para mí sería igualdad entre los diferentes.

Son numerosas las normas que el mismo ser humano ha creado para la protección de los derechos humanos de la mujer, pero dentro de ellos, debido al patriarcalismo imperante, se ha encargado al mismo tiempo de asignarle una mejor posición al hombre (varón), por considerarlo más fuerte, respecto de la mujer. Con el pasar del tiempo, sin embargo, la mujer ha logrado incidir en esas normas, y se ha pronunciado y ha demostrado que en ciertas circunstancias, puede llegar a superar física e intelectualmente al hombre; por eso, la respuesta masculina han sido las agresiones y discriminaciones en todas las formas propias de la vida cotidiana, que se presentan cada vez con mayor frecuencia, con el fin de quitarle a la mujer cualquier posibilidad de disputa de poder.

“Nadie pone en duda el trascendental valor que la Declaración de los Derechos Humanos, como los demás instrumentos relativos a los mismos, representan para la humanidad. No obstante, las mujeres refutamos el hecho de que su nacimiento ha estado fuertemente ligado a la idea del ser humano centrada en la imagen del hombre - varón- es decir, que esos derechos humanos sólo han tenido como referencia al sexo masculino, que se considera como el paradigma de lo

humano, sin que se tomara en cuenta la manera de sentir, pensar, luchar y vivir del sexo femenino, que representa la otra parte de la humanidad, pero que ha sido invisibilizada y se le niega el reconocimiento de sus derechos específicos y simplemente se la incluye como formando parte integrante del hombre”

Por ello, fue Eleanor Roosevelt, la defensora y pionera que impulsó la creación de lo que sería su más grande legado: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en 1948, como Presidente de la Comisión redactora de dicha Declaración de las Naciones Unidas. Ella abogó por los derechos iguales para las mujeres, las personas afroamericanas y los trabajadores y trabajadoras en la época de la depresión económica que inició en los Estados Unidos y tuvo impactos generalizados, otorgando inspiración y privilegio a esas causas. Su labor sería seguida por un conjunto de movimientos femeninos mundiales:

“Los distintos movimientos de mujeres a nivel mundial han continuado la labor de promoción y vigencia efectiva de nuestros derechos y libertades fundamentales, luchando por una reformulación global de los Derechos Humanos con perspectiva de género, con fundamento en que si bien es cierto, como hemos visto en los párrafos anteriores, que el reconocimiento de los derechos humanos comprende

de manera general al hombre y a la mujer, no menos cierto es, que la realidad práctica, evidencia que los instrumentos internacionales y los mecanismos de derechos humanos, invisibiliza las necesidades, deseos y demandas de las mujeres, pues tales instrumentos no toman en cuenta sus especificidades, pues sus derechos humanos son sistemáticamente violados, además de ser victimizadas por ser mujeres, sin que tales hechos sean considerados como violación de los derechos humanos.(STAFF Wilson, 1998, Pág. 5).

2.4 LA IGUALDAD DE DERECHOS

Así las cosas, la igualdad, más allá de un principio fundamental, legalmente consagrado en las legislaciones, convenciones, declaraciones y normas de cada uno de los países a nivel mundial, en la práctica no funciona; simplemente se queda allí en la teoría, es decir que es perpetuamente letra muerta, descansa en paz en los textos, porque en realidad no está siendo protegida por los gobernantes, ni exigida por los gobernados.

“Es evidente que la naturaleza ha hecho seres humanos diferentes, pues los hay altos, bajos, rubios, mestizos, más saludables, menos saludables, etc. En esa medida se afirma que la idea de igualdad es un constructo, un artificio frente a la desigualdad natural, que parte

precisamente de la diversidad, es decir de aquella situación de hecho en la que hay en parte igualdad y en parte diferencias” (STAFF Wilson, (1998) Pág. 5).

El principio de igualdad atañe “*al conjunto de condiciones que, en relación con los individuos, la norma estatuye para adjudicar consecuencias. Es el contenido de esas condiciones lo que determina el carácter igual o desigual de la norma*”. La igualdad no tiene que ver con el número de personas o acciones seleccionadas por la ley, sino con los criterios de selección: “*sea cual sea el número de seleccionados o clasificados en virtud de las condiciones de aplicación de la norma, si la determinación obedece a un criterio admitido por el principio de igualdad, entonces la norma es igualitaria*” (LAPORTA, Francisco, 1994, Pág. 3-31).

Asimismo, la Corte Constitucional de Colombia ha sostenido que “(...) el principio de igualdad no establece una igualdad mecánica ni automática. La Corte interpreta así el principio de igualdad de forma que incluye no sólo la orden de tratar igual a los iguales sino también la de tratar desigualmente a los desiguales, lo que exige se respondan tres preguntas: ¿igualdad entre quiénes? ¿igualdad en qué? ¿igualdad con base en qué criterios?”. (Sentencia C- 673/01 MP- Manuel José Cepeda Espinosa).

En consecuencia, es un error pensar que la igualdad ante la ley exige que

ésta sea absolutamente ciega ante las diferencias existentes entre los seres humanos. Por ello, LAPORTA sostiene que, de acuerdo al principio de igualdad, los seres humanos deben ser tratados como iguales, *a menos que haya criterios relevantes para un tratamiento diferenciado:*” (Sentencia C- 673/01 MP- Manuel José Cepeda Espinosa).

En ese respecto, el concepto de justicia social y de género entra en juego, como lo plantea VARCÁRCEL, Amelia (2009, pág. 141).

“La noción de igualdad significa mucho más que tratar a todas las personas de la misma manera. Brindando un trato igual a personas que estén en situaciones desiguales se perpetuará, y no se erradicará, la injusticia. La verdadera igualdad sólo puede surgir de esfuerzos encaminados a abordar y corregir esas situaciones desequilibradas. Esta visión más amplia de la igualdad ha llegado a ser el principio subyacente y el objetivo último de la lucha por el reconocimiento y la aceptación de los derechos humanos de la mujer” .

2.4.1 Discriminación Directa:

“Cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico. En este grupo, encontramos los anuncios de empleo en los que se excluye la candidatura de las personas mayores de una edad determinada, o la

imposición de pruebas de embarazo, con el fin de no contratar a estas candidatas o despedir a las mujeres que están en ese estado”, así lo señala VILLANUEVA, Flores Rocío. (2007).

Ello, sin mencionar las concepciones arcaicas sobre la idealización de que existen empleos u oficios típica y estrictamente sólo para mujeres.

2.4.2 Discriminación Indirecta:

“Cuando ciertas normas o prácticas, aparentemente neutras, tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, sin justificación alguna. Así, por ejemplo, la organización de cursos de formación fuera de las horas de trabajo, durante los fines de semana o en horas tardías puede traducirse en la exclusión de aquellos trabajadores o trabajadoras que pudieran interesarse en asistir, pero que no podrán hacerlo por deber atender sus responsabilidades familiares, exclusión que comprometerá sus perspectivas de carrera”, así lo señala VILLANUEVA, Flores Rocío. (2007).

3. RESULTADOS

Está relacionada con un estudio de caso sobre la discriminación laboral de la mujer en el sector oficial de Duitama

(Boyacá-Colombia), específicamente en Rama Judicial del Poder público, es decir, Juzgados Civiles, Penales, Promiscuos de Familia y Laborales del Circuito, Juzgados Civiles y Penales Municipales y Fiscalías, son impresiones que tienen los funcionarios acerca de cómo se presenta el tema de la discriminación laboral.

Personas Entrevistadas. Son un grupo de 8 mujeres que hacen parte de la Rama judicial en la ciudad de Duitama, laboran en los diferentes Despachos Judiciales y sus edades oscilan entre los 35 a 56 años de edad. Algunas de ellas comenzaron a trabajar desde hace treinta (30) años, otras hace 20, 13, 12 y 10 y otras desde hace 3 años, actualmente todas están vinculadas con la Administración Judicial en esta ciudad, laboran en las siguientes dependencias:

CARGO	DEPENDENCIA
JUEZ	JUZGADO CIVIL MUNICIPAL
SECRETARIA	JUZGADO PROMISCOU DE FAMILIA
SECRETARIA	JUZGADO CIVIL MUNICIPAL
ESCRIBIENTE	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO
CITADOR	JUZGADO PENAL
INVESTIGADOR GRADO V	C.T.I.
ASISTENTE JUDICIAL	FISCALÍA DELEGADA
AUXILIAR	SERVICIOS GENERALES

3.1 FORMAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE PREDOMINA EN EL SECTOR OFICIAL EN EL MUNICIPIO DE DUITAMA EN CONTRA DE LA MUJER

1. Por la Jerarquía.

La mayoría de las mujeres entrevistadas manifiestan que sí existe discriminación laboral en el sector oficial en Duitama. Pero como en toda ocasión, tenemos a una persona a la que llamaremos “A”, ella es Juez de la República, titular en un Despacho Judicial, tiene a su cargo a 4 personas y señala que no hay discriminación laboral, que tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos y deberes en lo relacionado con el trabajo, que desempeñan.

Pero ¿qué pasa con las demás mujeres que hemos entrevistado? Si siete de ellas manifiestan lo contrario, es decir, que sí existe discriminación laboral y que han sido víctimas de actos discriminatorios, por parte de sus jefes. Por ejemplo “B” y “C”, manifiestan que por no tener estudios profesionales, no se les ha brindado la oportunidad de ascender en sus cargos, para poder tener la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos y tener un reconocimiento económico mejor.

Así mismo “C”, manifiesta que es una profesional idónea, para realizar otras funciones que le permitan beneficiarse tanto personal, como económicamente,

es decir, la docencia, siendo secretaria en su Despacho judicial, es Abogada titulada y especializada, señala que alguna vez, se presento a una convocatoria para docencia universitaria, pero no tuvo la oportunidad de ejercer este cargo, porque su jefe no le permitía llegar media hora tarde, ni retirarse media hora antes de terminar el horario de trabajo, para ejercer esta labor educativa, ya que ella es la secretaria y debe permanecer en el despacho judicial en el horario completo. Pero en cambio el titular del despacho, si tiene la oportunidad de ejercer la docencia universitaria, sin importar la hora de ingreso y salida”.

Enfadada esta mujer señala: no se supone que el horario de trabajo es el mismo para todo el personal que está vinculado a la Rama judicial del poder público? Por qué hay Titulares (Jueces, Fiscales, Magistrados) de los despachos judiciales que llegan media, una o dos horas después de la hora de ingreso, o salen antes de terminarse el horario de trabajo, o lo que es peor, bien de vez en cuando al Despacho Judicial, dejando el trabajo en cabeza de los demás funcionarios judiciales o judicantes universitarios, a sabiendas de que están en sus cátedras universitarias?

Es una situación más de discriminación laboral, que se puede observar se presenta cada día más y más en la rama judicial del poder público en la ciudad de Duitama, en donde el titular del despacho judicial, o llega

tarde o se retira antes o de su horario de trabajo para ser parte de una Institución Universitaria, en el campo de la docencia.

2. Por la diferencia étnica, género y clase social

De otro lado hay que ver cómo estos actos discriminatorios no sólo dejan una marca en el actuar de cada ser humano, que trasciende los límites más profundos del alma, este es el caso de “H”, que sufre a diario el caso de una discriminación laboral por motivo étnico-racial, manifiesta esta mujer de ojos negros como el ónix cabellos rizados como una piña, sus dientes tan blancos como el algodón y su color de piel negro, una persona afrodescendiente, con la misma verraquera y tenacidad para trabajar, que la hace fuerte y auténtica, ante tanta discriminación, que quizás muchas personas pueden pensar que ya no existe, pero qué lástima, es lo más asombroso que he visto en pleno siglo XXI, en una entidad del estado al servicio de la justicia y que aún exista discriminación laboral hacia algunos de sus empleados, especialmente a las mujeres.

En nuestra sociedad se presentan una serie de atropellos contra la mujer, esto verdaderamente es triste, que siendo mujer, pobre y afrodescendiente, tenga tanto impacto en la comunidad, pues las oportunidades laborales y educativas se desvanecen para este grupo de mujeres, siendo consientes

de que esa discriminación solo puede estar en la imaginación del ser humano, cortándole de esta forma los sueños, los ideales, y cualquier otra posibilidad a la mujer.

3. Por Nivel Educativo

Así las cosas tenemos que la forma de discriminación que predomina más en el sector oficial en Duitama es la Indirecta la cual señala que:

“Cuando ciertas normas o prácticas, aparentemente neutras, tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, sin justificación alguna. Así, por ejemplo, la organización de cursos de formación fuera de las horas de trabajo, durante los fines de semana o en horas tardías puede traducirse en la exclusión de aquellos trabajadores o trabajadoras que pudieran interesarse en asistir, pero que no podrán hacerlo por deber atender sus responsabilidades familiares, exclusión que comprometerá sus perspectivas de carrera” (VILLANUEVA, Flores Rocío, 2007).

Consideran la mayoría de las mujeres que laboran en el sector oficial en Duitama, que con frecuencia son víctimas de esta discriminación indirecta, pues los cursos de capacitación que programan la Administración de justicia, en la mayoría de los casos son para Jueces y Fiscales, excluyendo a los demás empleados.

Y eso no es todo el horario para la formación es distinto de las horas de trabajo, o en otras ciudades, en este caso por ejemplo en ciudades como Tunja y Bogotá, y esto implica que siempre sean las mujeres las que no puedan asistir a los mismos, porque ellas tienen que atender el hogar, por costumbre, o porque en la mayoría de los casos son madres cabeza de familia, ya que el salario que devengan no les alcanza para pagarle a una persona que realice los oficios domésticos y menos que cuide de sus hijos. Entonces se ven obligadas a quedarse en sus casas, al servicio de su familia, sin tener la posibilidad de enriquecer sus conocimientos.

4. Por su Asignación Laboral.

Será que existe una condición de asignación laboral cuando no hay igualdad en el pago de la labor realizada por quienes administran la justicia en Colombia ¿Por qué la titular del Despacho recibe más asignación salarial que la secretaria, si en últimas la secretaria es la que más labora? *Así lo manifiesta “B”, “porque mi asignación es menor, si se realizan las mismas funciones, se supone que somos un equipo de trabajo, deberíamos tener las mismas asignaciones salariales”*

Realizar un trabajo como el que se desarrolla en los despachos judiciales,

es un riesgo y un peligro, pero sin embargo los salarios son variables oscilan entre 2 y 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes, es decir, que el notificador, que hoy en día realiza las mismas funciones del escribiente, no reciben la misma remuneración por su trabajo, máxime cuando el primero de ellos, labora tanto en el despacho judicial, como en la calle, evidenciándose de esta forma una clara discriminación laboral en el aspecto salarial.

Es un caso similar a lo sucedido con la secretaria y la Juez, quien labora más es la primera, pero quien recibe más remuneración es la Juez. Convirtiéndose en una cadena de desigualdades la comparación suele ser odiosa, pero al mismo tiempo dolorosa, que en algunos casos ese trabajo, no alcanza a en la mayoría de los casos a suplir esas necesidades básicas.

3.2 PENSAMIENTO DE LAS MUJERES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO EN EL SECTOR OFICIAL EN DUITAMA.

Solo una mujer, a la que inicialmente denominamos “A”, manifiesta que no hay discriminación en este sector, será tal vez porque ella es la jefe en su Despacho y tiene otra perspectiva del tema, de los derechos y deberes de ella frente a los de sus empleados?. Quizás eso es lo que pasa pues quienes

no ostentan ésta calidad, manifiestan que se sienten humilladas ultrajadas, abandonadas y reprimidas.

La mayoría de las mujeres piensan y señalan que es mejor trabajar con jefes hombres, pues son menos complicados y más asequibles en cuanto a permisos, capacitaciones y manejo del mismo despacho judicial.

La mujer que ha sido discriminada reproduce la discriminación contra otras mujeres, porque al parecer desahoga todas sus frustraciones con estas prácticas. Será esta situación la que se presenta en los Despachos Judiciales de nuestra ciudad?

Ese es el caso de “H”, quien es discriminada por su jefe (Mujer) de descendencia Costeña, pero físicamente de ojos claros, piel blanca, y muy cruel según “H”, esta mujer fue discriminada por su familia, por sus docentes y por sus jefes, seguramente ahora ella disfruta haciendo lo mismo con una persona que no tiene nada que ver, pero que equivocada esta, señala “H”, *“ella piensa que tal vez yo me voy a echar a morir, pero lo afrontaré con mi cabeza en alto, con la mirada que siempre me caracteriza, con la fuerza de mi raza negra, seguiré adelante”*.

Realmente pensar que no existe discriminación y que las cuestiones surgen como si nada en cualquier

despacho judicial es absurdo, el solo hecho de hablar y escuchar a la persona en situación de discriminación duele, se eriza la piel, como de película, ¿cómo imaginarlo? Las mujeres dicen que se sienten como en la época de la colonia, sin voz, sin voto, sumisas y sin derechos que es lo más difícil de aceptar, es decir, que el hombre es quien toma las decisiones y ella sumisa y dominada por él. No tiene en cuenta sus opiniones, por cuanto su trabajo era solo reproductivo, dedicada a sus hijos y hogar. Aquí sucede algo similar dedicada a su trabajo, sin poder opinar, en este caso el jefe es el que manda, “así mande mal” señala una de las entrevistadas “F”

3.3 HAY NECESIDAD DE IMPLEMENTAR NUEVAS NORMAS O DE LAS YA EXISTENTES EN EL PAÍS Y A NIVEL INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR OFICIAL DE DUITAMA

Las mujeres piensan que no es necesario implementar nuevas normas o leyes, diferentes a las ya existentes, pues consideran que nuestra nación esta saturada de tanta legislación que una más sería inoficiosa.

Es simple hay que dar una verdadera y adecuada aplicación a todo ese conglomerado de normatividad, para tener una excelente protección del derecho al trabajo de la mujer en el sector oficial en Duitama.

¿Por qué continuar con esas prácticas discriminatorias, cuando en la misma Carta Magna, señala que está abolida toda forma de discriminación?. Es una situación verdaderamente difícil y paradigmática, el ser humano creó normas que no puede cumplir, por miedo, por egoísmo, por intolerancia o porque como lo dijo Hobbes “El hombre es un lobo para el hombre”, es decir, la destrucción del ser humano, por el mismo ser humano, crear una norma que en lo formal pareciera que está protegiendo los derechos laborales de la mujer, pero que en la práctica no es cierto, entonces no existe una igualdad real, sino la que quedo plasmada en la norma, y esto origina el inconformismo del ser humano.

Por ejemplo, ¿por qué no otorgarle el permiso para acudir a una cita a una trabajadora? si las entidades promotoras de salud no ofrecen otros horarios, diferentes a la hora de trabajo, cruzándose unas con otras, y son las trabajadoras unas máquinas que no pueden enfermarse, porque si falta un día al lugar de su trabajo el jefe sufre de colapso, al verse perdido totalmente en el Despacho judicial.

¿Si existe normatividad para la protección del derecho al trabajo de la mujer, porque hay discriminación? Así lo señala “C”, *”no me dieron el trabajo... aunque tenía el perfil y pase las pruebas de conocimiento y la entrevista, es decir pase el concurso y que tristeza para mi vida..., no tenía la palanca política, que*

me pudiera haber dejado en el cargo, entonces quede por fuera, y tuve que ingresar a esta entidad, a una cargo de menor categoría, donde la discriminación cada día se hace más evidente, y el salario no es el señalado para el perfil profesional que yo tengo”.

Es necesario dar una aplicación eficaz a las normas, para la prevención y el tratamiento de la discriminación laboral de la mujer, pues de lo contrario seguiremos un camino con espinas y tropiezos frente a nuestros derechos, y sobre todo a uno de los más importantes como es el trabajo. No es posible que aun y a pesar del sin número de normas y convenios que fueron creados con un fin primordial, es decir, el de proteger los derechos de las mujeres, y se continúen con estas prácticas discriminatorias, que vulneran a cada ser humano en su dignidad como personas.

3.4 CONSECUENCIAS QUE RESULTAN DE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN EL SECTOR OFICIAL DE DUITAMA Y CÓMO AFECTAN LA VIDA DE LA MUJER COMO SER HUMANO

Las mujeres que laboran en el sector oficial de Duitama, quienes han sido víctimas de la discriminación laboral, se sienten humilladas, incómodas, frustradas, consideran que el crecimiento de una sociedad o de entidad del estado, no puede darse sin la igualdad, y las mujeres en la actualidad no conocen ni ven esa palabra por ningún lado en

el diario vivir.

Las mujeres que son víctimas de la discriminación se aferran más a la esperanza de una vida digna y justa, Pues en este sector se observan cada vez más mujeres que estudian, trabajan, tienen hijos, responden por sus hogares pero solas, y esto no las hace mejores, por el contrario, las debilita, las agota y no alcanzan.

Es así como por ejemplo a la entrevistada “A”, quien señala: *“no he sufrido ninguna clase de discriminación”*, puede ser una persona privilegiada ha vivido plenamente su vida, sin sufrimientos y situaciones humillantes, de las cuales haya tenido experiencias amargas, que hubiesen afectado su vida profesional, ni familiar, ni personal.

Parece que en nuestro medio social, el ser mujer y no tener una clase social alta, no tiene las mismas oportunidades laborales, cuando la Carta Constitucional, es enfática en señalar que todos los ciudadanos colombianos somos iguales.

En cambio para “ siete de las mujeres entrevistadas la situación es diferente, son personas víctimas de estas prácticas discriminatorias, sostienen que la vida para ellas no han sido fácil, pues sentirse inferiores por motivos profesionales o de raza, es algo que no se puede describir, pues trasciende los límites más íntimos del ser humano, desde el alma, hasta lo que llamamos dignidad humana. Como

lo asegura “E”, *“es preferible que me dé una cachetada”*, porque aunque duele el cuerpo, se pasa, pero el dolor del alma no se quita con nada y perdura para toda la vida.

Solo nos queda recordar que la vida es de pequeños momentos y los que nos hacen vivir son los buenos, pues serán glorificados y los malos se quedan mucho tiempo en la memoria del ser humano.

La vida de una mujer que ha sido discriminada, se desvanece con el tiempo señala “D”, *“no hay nada más degradante en el mundo que una práctica de estas, pues penetra en lo más profundo del ser humano, a eso que llamamos los seres humanos el alma”*, así con qué aliento, fuerzas o ganas se desarrolla un trabajo de buena calidad, si en vez de existir estímulos y gratificaciones, lo que hay son insultos, malas palabras, miradas de inconformidad, sentimientos encontrados que hacen que la mujer discriminada, llegue a un límite en el que no aguanta más y estalle, y en el peor de los casos, con personas de su propio hogar que no tienen nada que ver con estas prácticas.

Entonces la discriminación laboral contra la mujer la ha marginado tanto, hasta el punto de alejarla de los espacios educativos, decisivos y participativos de su comunidad, lo que origina que sus roles tradicionales se desarrollen sin recibir mayor valoración social, produciendo una afectación a

los derechos de la mujer, en especial su derecho a la integridad personal.

3.5 EL DERECHO AL TRABAJO SE HA CONVERTIDO EN UN OBJETIVO ESCENCIAL PARA SUPLIR LAS NECESIDADES BÁSICAS DE LAS MUJERES EN EL SECTOR OFICIAL EN DUITAMA.

Señalan las mujeres que el trabajo no solo suple las necesidades básicas de ellas, sino la de sus familias, pues consideran que la familia es el núcleo esencial y fundamental de la sociedad. La mujer, en la mayoría de los casos, es cabeza de familia, lo que significa que tiene a su cargo personas que dependen económicamente de ella, es decir, a ella le corresponde asumir entre otras tareas, las riendas en el hogar, hacer el mercado, pagar los servicios, realizar los oficios domésticos, entonces le corresponde tanto el trabajo productivo como el reproductivo.

El trabajo es la base de una sociedad económica, pues gracias a él, se puede desarrollar el ser humano como persona, Para la mujer en la actualidad, es importante el trabajo, sumado a ello, el esfuerzo, la educación y la inteligencia, pues considera de vital importancia esos requisitos para la superación personal, con ambiciones y deseos de sobresalir, es decir, que la familia abandona cualquier forma de cooperación hacia la mujer, responsabilizándola de todo el trabajo, por diferentes causas que se reflejan en falta de tiempo, pereza,

egoísmo.

Pero ese trabajo que es un objetivo esencial para suplir necesidades básicas, no puede convertirse en esclavitud, debe existir igualdad, en las labores y en la remuneración asignada. Por eso en este punto especial, las mujeres coinciden en afirmar que esa remuneración no es lo suficientemente justa.

El trabajo debe ser la esencia y el fruto del objetivo esencial, no solo para suplir las necesidades básicas de la mujer, sino para confrontar el aprendizaje y desarrollo de las labores asignadas a cada ser humano, donde el beneficio no solo sea material, sino espiritual, dentro del marco del respeto de los derechos humanos, en condiciones de vida digna y justas².

4. CONCLUSIONES

Es importante que las mujeres conozcan los derechos que están plasmados en las normas y que éstas le han otorgado a través de la historia y los que ellas mismas han conquistado con sus luchas a través del tiempo, porque de lo contrario seguiremos siendo testigos de más actos discriminatorios, en contra de las mujeres.

En pleno siglo XXI, y en entidades públicas del Estado colombiano aún se siguen presentando casos de discriminación laboral hacia la mujer,

² La información de las entrevistas se encuentran en medio magnetofónico en la carpeta del proyecto de investigación. E-mail. salivave@hotmail.com.

por eso, es preciso hacer un alto en el camino, e iniciar con voces de protesta por parte de los sindicatos de trabajadores de la rama judicial, quienes en primer orden de ideas están llamados a proteger y hacer respetar sus derechos humanos; en segundo lugar, se debe hacer un llamado a la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, porque está en el deber de capacitar a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de distinción, realizando capacitaciones y programas que introduzcan el tema de “perspectiva de género”, pues existe un notorio desconocimiento del tema.

La discriminación laboral hacia las mujeres crece día a día, por motivos de idiosincrasia y de desconocimiento de las normas que protegen sus derechos, por eso es importante que desde la Procuraduría hasta las mismas organizaciones de mujeres, de defensa de los derechos laborales y de los derechos humanos, analicen y estudien estos actos discriminatorios, pues son ellos los encargados de velar por la protección de los derechos humanos de las mujeres.

Es verdaderamente sorprendente que existan actos discriminatorios contra las mujeres en su derecho al trabajo. Sólo me resta decir que hace falta investigar si estas u otras prácticas discriminatorias se presentan en el sector de la Rama Judicial en los demás municipios del departamento de Boyacá.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CIENTEFOR, (2009), ¿que son los roles?, una perspectiva patriarcal de la discriminación. Extraído de www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/glosario/ii.htm en mayo de 2009.

COLOMBIA, Corte Constitucional, Sentencia C- 673/01 MP- Manuel José Cepeda Espinosa.

LAPORTA, Francisco, 1994 “El principio de igualdad: introducción a su análisis”, en Sistema N° 67. Ed. Pablo Iglesias, Madrid.

HERRERA FLORES, Joaquín (1998). Los derechos humanos desde la Escuela de Budapest. Madrid. Tecnos.

SALAZAR Cáceres, Carlos Gabriel (2006). “Ezequiel Rojas, Vida y Pensamiento” Ed. Universidad Santo Tomás Tunja Colombia.

SARMIENTO Anzola Libardo. 2009 Teoría Crítica un paradigma sistemático. Ediciones desde abajo. Págs. 5. 6. Y 7.

STAFF Wilson, (1998) Pág. 5). Mariblanca Mujer y Derechos Humanos, KO’AGA ROÑE’ETA se.viii.

VALCÁRCEL, Amelia. (2009), pág. 41).

VILLANUEVA Flores Rocío. (2007) ____ www.colombiaaprende.edu.do, tomado en marzo de 2007.