



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

Programa de Justicia para una Paz Sostenible

**“Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte
Constitucional”**

Programa de Justicia para una Paz Sostenible

“Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte Constitucional”

Abril 2020

DISCLAIMER

Las opiniones del autor expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional o del Gobierno de los Estados Unidos.

Equipo de investigación

Claudia Gómez López. Investigadora

Politóloga con maestría en Política Social. Más de 15 años de experiencia en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de proyectos sociales para poblaciones vulnerables (NNA, mujeres víctimas, personas con discapacidad, y comunidades rurales) con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y diferencial. Habilidad para coordinar equipos interdisciplinarios; direccionamiento de operativos de campo de alta complejidad; trabajo articulado con comunidades. Amplia trayectoria en la dirección de investigaciones sobre grupos poblacionales, cambios demográficos, inequidades; así como en salud pública, con énfasis en salud sexual y reproductiva. Alta capacidad para el análisis y uso de información en la formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas; y en gestión del conocimiento.

Mariana Tafur Rueda. Investigadora

Politóloga con maestría en Desarrollo Rural de la Pontificia Universidad Javeriana. Actualmente cursando estudios de Doctorado en Geografía con énfasis en geografías feministas y de género en la Universidad Autónoma de Barcelona. Ha sido consultora en temas de género, interseccionalidad, desarrollo rural, medio ambiente y derechos humanos en los últimos diez años y es profesora de cátedra de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Javeriana.

Contenido

I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MARCO CONCEPTUAL Y CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	7
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
3.1. POBLACIÓN OBJETIVO	13
3.2. ETAPAS DEL ESTUDIO	13
3.1.1. El instrumento de investigación	14
3.1.2. Preparación de los datos	16
3.1.3. Análisis estadístico	17
3.2. MÉTODOS CUALITATIVOS	18
IV. LAS CAPAS DEL TECHO DE CRISTAL: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CORTE CONSTITUCIONAL	19
4.1. PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO Y CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	20
4.1.1. Cobertura.....	20
4.1.2. Caracterización de la población.....	21
4.2. DOBLE JORNADA.....	22
4.2. IMAGINARIOS Y PRÁCTICAS QUE LEGITIMAN LA DESIGUALDAD	25
4.4. ACOSO Y DISCRMINACIÓN EN LAS DINÁMICAS LABORALES.....	29
4.5. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	32
4.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA LA EQUIDAD.....	35
V. MUJERES Y LIDERAZGOS	38
VI. CONSIDERACIONES FINALES.....	44
6.1. CONCLUSIONES	44
6.2. RECOMENDACIONES	45
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	49

LAS CAPAS DEL TECHO DE CRISTAL: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CORTE CONSTITUCIONAL

I. INTRODUCCIÓN

El Programa de Justicia para una Paz Sostenible (JSP) de USAID que busca fortalecer la efectividad y la capacidad de respuesta del sistema de justicia colombiano, aumentar el apoyo ciudadano al Estado de Derecho en las regiones afectadas por el conflicto y afrontar las necesidades críticas de justicia de las víctimas del conflicto armado, decidió apoyar un estudio tendiente a fortalecer estrategias que apunten a visibilizar el rol de las mujeres al interior de la Corte Constitucional. Es importante aclarar que este estudio fue realizado con la investigadora Claudia Gómez por lo que ambas presentamos el mismo producto final.

El estudio “Las capas del Techo de Cristal: Equidad de Género en la Corte Constitucional” tiene como objetivo principal identificar las barreras que afrontan las mujeres en su ejercicio profesional y así crear compromisos en pro de la equidad al interior de la Corporación. Los compromisos deben apuntar a la promoción no solo de la igualdad de condiciones para hombres y mujeres, sino, también, a la creación y/o fortalecimiento un ambiente de bienestar y reconocimiento de la labor de las mujeres el interior de la Corte, así como a delinear nuevas formas del ejercicio del poder basadas en la equidad de género.

En este documento se presentan los hallazgos de la investigación sobre estas barreras que dificultan el acceso en igualdad de condiciones al campo laboral de las mujeres, a través de un ejercicio de triangulación de la información cuantitativa y cualitativa que se recabó. Así mismo, con la intención de visibilizar el rol que han tenido las mujeres en la Corporación, se presentan cuatro perfiles de mujeres que son consideradas modelos a seguir por la forma en la que ejercen sus liderazgos.

En un primer momento, se explicarán el marco conceptual de la investigación y las categorías de análisis, para luego explicar la metodología utilizada, la población objeto de estudio, los instrumentos de investigación y una breve descripción del proceso de levantamiento de la información. Finalmente, se expondrá el análisis de los resultados y, para terminar, unas conclusiones y recomendaciones.

En términos generales, el estudio evidencia que la composición de la Corte Constitucional es equitativa y que las mujeres han ido creciendo profesionalmente al interior de la Corporación, asumiendo cargos de mayor responsabilidad. El estudio también revela que a pesar de los ascensos hay un “techo de cristal” que se compone de al menos tres capas. Una referida a homogeneidad de la composición de la planta de trabajadores y trabajadoras o a la no diversidad étnica, de clases sociales, ni regional, entre otras. Una segunda capa está dada por la presencia y reproducción de los roles rígidos de género que suponen una división sexual de las tareas dentro de la Corporación y que ponen de manifiesto la doble jornada de las mujeres, quienes además de asumir largas jornadas de trabajo se hacen cargo del cuidado de sus familiares y del hogar. La última capa tiene que ver con la falta de políticas institucionales para la equidad de género.

II. MARCO CONCEPTUAL Y CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

A partir de la Constitución Política de 1991 en Colombia se han adelantado diversas acciones en pro de la equidad de género las cuales se reflejan en la adopción de medidas administrativas que buscan cerrar las brechas entre hombres y mujeres para la garantía y el disfrute de sus derechos.

Una de las medidas de mayor relevancia fue la creación de la Comisión Nacional de Género en la Rama Judicial, mediante el Acuerdo 4552 de 2008¹. Sin embargo, y a pesar de que el propósito de la Comisión es promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer de la labor judicial, actualmente los cargos de más alto nivel, como el de la dirección de la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República, están en cabeza de un hombre, a excepción del Ministerio de Justicia.

Si bien el 33% de los cargos de mayor responsabilidad en la Rama Judicial los desempeñan mujeres en respuesta a la Ley Estatutaria 581 de 2000² o Ley de cuotas, existen barreras individuales, institucionales y culturales que dificultan la participación activa y equitativa de las mujeres en los espacios de poder o de toma de decisión. Dichas barreras representan el llamado “**techo de cristal**”, metáfora para el análisis de discriminación por género contra las mujeres que pretende evidenciar las limitaciones en su desarrollo profesional y laboral. Esto se ve reflejado en la ausencia o mínima representatividad en cargos de alta jerarquía, responsabilidad y visibilidad en diferentes ámbitos de la esfera pública (empresarial, científica, política, académica, entre otros).

Este concepto surgió a mediados de los años 80 en los países anglosajones entendiéndose por el mismo las barreras socioculturales que obstaculizan el ascenso de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía y visibilidad limitando el desarrollo de su carrera profesional y, a su vez, generando desigualdades salariales y ocupacionales. Y el carácter de invisibilidad del “cristal” da cuenta de normas culturales que no son explícitas, por tanto, parecen sostenidas en exigencias organizacionales neutras y objetivas.³

Desde la economía feminista se ha evidenciado cómo la segmentación laboral (horizontal y vertical) afecta particularmente a las mujeres.⁴ La segmentación horizontal hace referencia a la distribución desigual de las actividades tradicionalmente consideradas como femeninas y masculinas. Por su parte, la segmentación vertical visibiliza la discriminación hacia las mujeres en la remuneración, el nivel de subordinación y las condiciones laborales de acceso, permanencia y calidad.

¹ Rama Judicial del Poder Público. Consejo Superior de la Judicatura. Sala Administrativa. Acuerdo PSAA08-4552 del 20 de febrero de 2008: “Por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial”.

² Congreso de la República de Colombia. Ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

³ Burín, Mabel. Género y psicoanálisis. Subjetividades femeninas vulnerables. En: Género, psicoanálisis, subjetividad. Paidós. Buenos Aires, 1996.

⁴ Berberá, Teresa; Dema, Carlos; Estellés, Sofía; Devece, Carlos. La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Universidad Politécnica de Valencia, 2011.

Los sectores feminizados corresponden a una extensión de las tareas domésticas y familiares: servicios personales, actividades de cuidado de niños, personas de la tercera edad, enfermos, tareas manuales segmentadas, minuciosas y repetitivas en la industria, oficios de limpieza y aseo en todos los sectores de la producción y, profesiones técnicas y universitarias femeninas en las áreas de la educación y la salud.⁵

A partir de los distintos tipos de discriminación se refuerza la posición dominante de los hombres en el mercado laboral, lo que genera la segregación por género que, a su vez, implica que las mujeres se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento.⁶ Así, la segregación por género se convierte en una forma más de discriminación hacia las mujeres pues en la medida en que se ejerce la feminización y masculinización de las ocupaciones se reafirma que aquellas con mayor participación de mujeres tienen menor valoración social, lo que redundará en el castigo en los salarios y en los frenos en las carreras laborales.⁷

Según Mabel Burín el “techo de cristal” también se expresa a partir de políticas culturales e institucionales, así como a través de los estereotipos de los roles rígidos de género y de la ausencia de nuevos referentes para el ejercicio del poder. Algunas de sus expresiones son, por ejemplo, el que se generen políticas de disponibilidad total e incondicional para los puestos de más alto nivel jerárquico diseñados para personas que no tengan responsabilidades familiares ni domésticas, es decir, pensadas para el rol productivo que cumplen los hombres; o por políticas de ascenso por antigüedad, en las cuales las mujeres ven comprometida su estabilidad y permanencia laboral por aspectos de su vida familiar y personal como la maternidad, la violencia en las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, parejas, exparejas y familiares que resultan chocando con las exigencias laborales.

Otras expresiones asociadas a los roles de género son los imaginarios sobre el prestigio y credibilidad de los hombres como figuras públicas en espacios de toma de decisiones y liderazgo. Así, el liderazgo masculino autoritario más “racional” y determinado tiende a valorarse como más efectivo y confiable por parte de los empleadores y, en espacios de toma de decisiones, perviven pactos de respeto y solidaridad entre hombres y desconfianza y acoso hacia las mujeres⁸.

Finalmente, el “techo” también se configura debido a la falta de modelos femeninos con los cuales identificarse en altos cargos. Esto puede ocasionar que, por un lado, las mujeres sientan mayor inseguridad y temor ya que para adaptarse ven la necesidad de identificarse con modelos masculinos y, por el otro, deban enfrentar no solo el doble de exigencias que sus pares varones, sino un mayor escrutinio en sus vidas privadas. De este modo, *“cuando cometen errores, no se los atribuyen a la parte correspondiente a su entrenamiento, o a su*

⁵ Suárez Gómez Ruth “Mujeres empresarias en Colombia: hacia la autonomía económica y la construcción del cuidado” Trabajo de grado de Magister en Estudios de Género Directora: Luz Gabriela Arango. Año 2011.

⁶ Berberá, Teresa; Dema, Carlos; Estellés, Sofía; Devece, Carlos. La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Universidad Politécnica de Valencia, 2011.

⁷ Berberá, Teresa; Dema, Carlos; Estellés, Sofía; Devece, Carlos. La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Universidad Politécnica de Valencia, 2011.

⁸ Peña Frade, Nayibe. Techos de Cristal, Invisibilidad y Selección: Profesionales Ausentes. Observatorio sobre Desarrollo Humano. Primera parte (octubre a diciembre de 2010).

experiencia previa, o a su formación profesional, sino al hecho de ser mujer; su pertenencia al género femenino operaría como categoría que explicaría su incapacidad”⁹.

Para efectos del presente estudio, se tuvieron en cuenta seis categorías de análisis que dan cuenta de las diferentes formas en las que opera el “techo de cristal” y cómo éste se acentúa con características sociodemográficas básicas como el nivel educativo, la jefatura del hogar y el número de hijos e hijas o de personas a cargo en edad de dependencia (menores de 6 años y adultos mayores), a saber:

- Estereotipos de género: entendidos como las diferencias entre los roles sociales que se asignan a hombres y mujeres y se perciben como naturales. A las mujeres tradicionalmente se les asigna el rol del mantenimiento del hogar, la procreación y la protección de los hijos e hijas y el cuidado de los enfermos mientras que a los hombres se les asigna socialmente el rol de proveedores económicos, tomadores de decisión en la vida pública y puentes de interacción entre la familia y la comunidad¹⁰
- Doble jornada: se refiere a la duplicidad de las tareas cotidianas femeninas, las concernientes al espacio doméstico y las que deben cumplirse en el mercado laboral. Es decir, la mujer siempre incorpora a su puesto de trabajo las condiciones de la presencia a tiempo parcial (aún cumpliendo 8 horas diarias) puesto que nunca abandona su otra dedicación parcial¹¹.
- Resignación¹²: declaraciones que indican por qué las mujeres se dan por vencidas o no buscan promociones debido a obstáculos sociales y de las organizaciones. Los ejemplos incluyen: "Las mujeres rara vez reciben crédito total por sus éxitos"; "las mujeres en puestos de alta dirección se enfrentan a humillaciones frecuentes de ser demasiado blandas o demasiado duras."
- Aceptación¹³: La aceptación del techo de cristal trata de evidenciar las mujeres están satisfechas y felices de no buscar puestos de alto nivel. Se puede argumentar que los ítems dicen por qué las mujeres no quieren lo que los hombres quieren, si la definición masculina de éxito es altos niveles de poder. Alternativamente, el acuerdo con este factor podría interpretarse como una búsqueda de justificación para no mostrar un mayor compromiso con el desarrollo profesional. Los ejemplos incluyen: "las mujeres rechazan la necesidad de trabajar horas increíblemente largas"; "las mujeres prefieren una vida equilibrada más que ganar carreras altamente remuneradas".
- Resiliencia¹⁴: se basa en declaraciones que muestran cómo las mujeres sienten que pueden y seguirán adelante. Los ejemplos incluyen: "cuando las mujeres tienen la oportunidad de liderar realizan trabajos muy efectivos."

⁹ Burin, Mabel. Género y psicoanálisis. Subjetividades femeninas vulnerables. En: Género, psicoanálisis, subjetividad. Paidós. Buenos Aires, 1996.

¹⁰ Font, María Dolores, Violencia deliberada. Las raíces de la violencia patriarcal. Icara, Mujeres y Culturas, 2007.

¹¹ Maciel Noyola María del Carmen, Dr. Alfredo Ruíz Martínez, Et al, Doble jornada de trabajo y calidad de vida de las mujeres que laboran en la secretaría de administración del gobierno del Estado de Oaxaca. Estudio desde la perspectiva de género. 21° Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México. Mérida, Yucatán del 15 al 18 de noviembre de 2016.

¹² Smith Paul, Nadia Crittenden y Peter Caputi en su artículo de 2012, "Measuring women's beliefs about glass ceilings: development of the career pathways survey." 2011.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid

- Negación¹⁵: se compone de elementos que muestran por qué algunas mujeres creen que los techos de cristal son mitos o inexistentes.

Otra de las formas en las que se expresan las inequidades de género en el ámbito laboral es el **acoso laboral**. De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 éste se entiende como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*¹⁶.

Desde los años 80 se viene haciendo énfasis en el acoso laboral, conocido en otros países como *Mobbing*. Este fenómeno es considerado como un elemento que impacta negativa y directamente en la productividad de la fuerza laboral de las organizaciones. Entre las consecuencias más significativas se encuentran: deficiente clima y ambiente de trabajo; malestar en las relaciones laborales; afectación de la calidad del trabajo; pérdida de la motivación; mayor ausentismo laboral, incapacidades y bajas laborales; aumento notable de las consultas al servicio médico; disminución del rendimiento y eficacia; aumento de accidentes por desatención; negligencia o descuidos; problemas de comunicación y, en general, el deterioro de la credibilidad social de la organización¹⁷.

El acoso laboral puede darse en cualquier organización, sin importar su tamaño, por lo que las entidades del Estado no son ajenas al mismo. El acoso se manifiesta en cualquier espacio laboral pero suele negarse, confundirse y/o enmascarse bajo otras denominaciones, especialmente, cuando quienes son víctimas del mismo son las mujeres. Si bien cualquier trabajadora puede ser víctima de acoso laboral, las formas en las que éste se manifiesta difieren para hombres y mujeres ya que el acoso está atravesado por los estereotipos de género, los cuales a su vez se basan en el carácter subordinado de las mujeres.

Algunas de las formas diferenciales en las que opera el acoso son, por ejemplo, la asignación de tareas que corresponden a la designación histórica de los roles de género tales como los oficios secretariales o la solicitud de “favores sexuales” a cambio de promociones o mejora de las condiciones laborales. Los hombres no están exentos de este tipo de acoso, sin embargo, la violencia sexual recae en su mayoría sobre las mujeres.

El acoso laboral se puede entender como un elemento del techo de cristal. Para efectos del presente estudio se han establecido dos grandes categorías de análisis que permitirán describir los dos fenómenos por separado, no sin establecer sus correlaciones. Las categorías de análisis son:

- Intrusividad o discriminación laboral y persecución laboral¹⁸: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de

¹⁵ Ibid

¹⁶ Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

¹⁷ Méndez Amalia, et.al, Estudio para la determinación del grado de acoso laboral (Mobbing) de los trabajadores de una institución de educación superior en el estado de Guerrero, en: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/12_11_acoso_laboral.pdf

¹⁸ Ferri Lilitiana. “Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL), 2015.

vista laboral. También incluye toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- Descalificación o inequidad laboral y entorpecimiento laboral¹⁹: asignación de funciones a menosprecio del trabajador, así como toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Relacionamiento²⁰: ambiente laboral.
- Acatamiento normativo²¹: compromiso con el trabajo y el trabajo como prioridad.

Otra de las categorías de análisis del estudio es el acoso sexual. La Ley 1010 de 2006 establece que el **acoso sexual laboral**, entendido como la conducta capaz de ofender o amenazar la dignidad, la vida, la integridad física o la libertad sexual, es una de las expresiones del acoso laboral. Adicionalmente el Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000. Artículo 210-A) tipifica el acoso sexual como delito donde, quien incurra en el mismo, tendrá prisión de una o a tres años.

Para esclarecer si se han presentado casos de acoso sexual al interior de la Corte Constitucional de indagó por:

- Hechos o eventos de acoso sexual
- Agresor
- Momento en el que ocurrió la agresión
- Lugar de la agresión
- Reacciones ante la agresión
- Consecuencias de la agresión
- Razones de la no denuncia

La cuarta categoría de análisis tiene que ver con la presencia de **políticas institucionales para la equidad de género**, las cuales se entienden como acciones afirmativas que buscan promover la igualdad y que atienden a necesidades particulares de grupos históricamente discriminados. En este caso las acciones deben promover la participación activa de las mujeres en cargos directivos y en los espacios de toma de decisión, así como dar respuesta a las demandas que impliquen el ejercicio de la maternidad, la lactancia, la doble jornada y la jefatura femenina del hogar, entre otras. Al respecto de indagó por:

- Condiciones laborales: elementos tales como el acceso a los puestos de trabajo, los incentivos para la permanencia en los mismos, los mecanismos para el ascenso laboral, la remuneración y cargas equitativas de trabajo y las muestras de

¹⁹ Ibíd

²⁰ Ibíd

²¹ Ibíd

reconocimiento sobre la labor desempeñada que hacen parte de la creación y mantenimiento de un ambiente laboral de bienestar y de igualdad.

- Existencias de cuerpos y órganos al interior de las organizaciones que promuevan la equidad de género (dar respuesta a las demandas que impliquen el ejercicio de la maternidad, la lactancia, la doble jornada y la jefatura femenina del hogar, entre otras) y sancione las violencias y malos tratos.

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para alcanzar los objetivos del estudio se implementó una metodología mixta, en la que se hizo uso de métodos cualitativos y cuantitativos, con el fin de caracterizar un fenómeno y establecer su magnitud. De igual modo, el uso de metodologías mixtas hace referencia a la complementariedad que, a su vez, permite la mejora, ilustración y aclaración de los resultados de un método apoyado en los resultados del otro, así como la triangulación, convergencia o confirmación de los resultados a partir de los datos tanto cuantitativos como cualitativos²².

El análisis de datos cualitativos se centra en acciones de observación, de razonamiento y de descubrimiento de nuevos conceptos dentro de una perspectiva amplia. Se centra, también, en la comprensión de las cualidades del dato, de una realidad considerada desde sus aspectos particulares como fruto de un proceso social o histórico de construcción a partir de la lógica y el sentir de sus protagonistas, es decir, desde una perspectiva interna o subjetiva²³.

Por su parte, los métodos cuantitativos parten de preceptos teóricos y su constatación se realiza mediante la recolección de información orientada por conceptos empíricos medibles, donde el análisis de la información busca determinar el grado de correlación entre las variables de estudio²⁴. La investigación cuantitativa es deductiva ya que busca la validación de la hipótesis a través de la interrelación de variables.

3.1. POBLACIÓN OBJETIVO

Con el fin de tener casos suficientes para que la información sea representativa de las diferentes áreas de trabajo de la Corte Constitucional, y en aras de la confidencialidad de la información, se conformaron cuatro grupos de análisis los cuales, a su vez, corresponden a las dependencias de la Corporación. Cabe anotar que se tuvieron en cuenta las 240 personas de planta, así como a los 20 contratistas de servicios generales. A saber:

- 25 personas del área de la Presidencia.
- 36 personas del área de Secretaría General.
- 179 personas de los despachos, salas de seguimiento y relatorías.
- 20 personas del equipo servicios generales.

3.2. ETAPAS DEL ESTUDIO

El estudio se compone de cinco etapas. En la primera se desarrollaron los métodos cuantitativos (encuesta), a través de los cuales se obtuvo con una descripción general de los fenómenos de estudio, así como de sus categorías: doble jornada, techo de cristal, acoso laboral y acoso sexual. Tanto para la segunda como para la tercera etapa, la caracterización general de los fenómenos derivada de la aplicación de la encuesta estableció los elementos

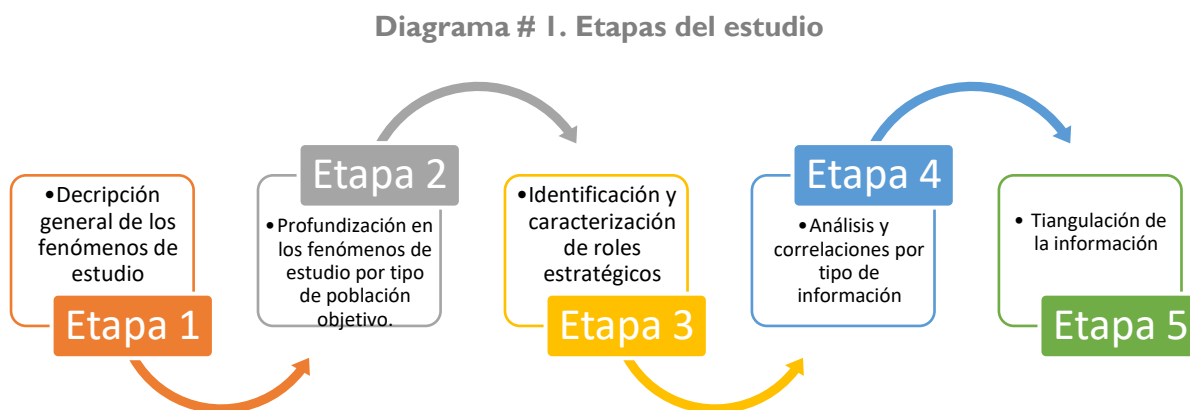
²² Moscoso, J. N. (2017). Los Métodos Mixtos En La Investigación En Educación: Hacia Un Uso Reflexivo. f

²³ Quintana, A., & Montgomery, W. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. Lima: UNMSM. f

²⁴ Pacheco, E., & Blanco, M. (2015). Metodología mixta: su aplicación en México en el campo de la demografía. Estudios Demográficos y Urbanos.

en los que se debía ahondar, por un lado, a través de entrevistas a profundidad y, por el otro, en la identificación de perfiles de mujeres que desempeñan roles estratégicos al interior de la Corte Constitucional.

La cuarta etapa corresponde al análisis de información recabada a través de la aplicación de los instrumentos de investigación (encuestas, entrevistas a profundidad y construcción de perfiles). Y, finalmente, la quinta etapa se refiere al ejercicio de correlación de las variables cuantitativas por una parte y, por otra, de la información cualitativa para, finalmente, triangular los hallazgos.



3.1. MÉTODO CUANTITATIVO

El diagnóstico de las condiciones que dificultan las carreras profesionales de las mujeres, así como las situaciones de acoso laboral y sexual, se hizo a través de la *Encuesta sobre Techo de Cristal en la Corte Constitucional* (en adelante Encuesta T3C). En la presente sección se describen los aspectos metodológicos de todos sus componentes.

3.1.1. El instrumento de investigación

El instrumento se creó a partir de una versión abreviada de escalas validadas en otros contextos internacionales y de preguntas sociodemográficas y sobre políticas institucionales de género desarrolladas en el marco de la presente consultoría. De esta manera, la Encuesta T3C contiene 6 módulos. A saber:

- **Consentimiento informado:** incluye una breve presentación del estudio y establece las condiciones de participación confidencial y anónima, para, acto seguido, manifestar la decisión de participar en el estudio.
- **Grupos de la muestra:** con el fin de comparar el nivel de participación y las respuestas de las y los participantes, se establecieron tres ejes de comparación: el sexo, los grupos de dependencias de la Corte (Presidencia, Secretaría General, Despachos y Servicios Generales), y tipo de contrato.

- *Información sociodemográfica:* corresponde a las variables sociodemográficas habituales de grupos de edad, nivel de estudios, jefatura del hogar, parentesco y personas dependientes.
- *Estancia en la Corte:* caracterizan el tiempo de trabajo en la corte y las experiencias de movilidad laboral tanto fuera como al interior de la Corporación.
- *Techo de Cristal:* la batería de preguntas para esta sección corresponde a una adaptación de la escala sobre la *Encuesta de carreras profesionales de las mujeres-Career Pathways Survey*²⁵. La escala original contiene 38 ítems, organizada en 4 componentes: negación (10 ítems), resignación (10), resiliencia (11) y aceptación con 7 ítems. Cada ítem preguntaba el grado de aceptación con la afirmación, en una escala de siete puntos (1-7), donde el valor más bajo indicaba estar “Muy en desacuerdo” y la más alta, estar “Muy de acuerdo”.
En la presente encuesta, se incluyeron la mitad de los ítems con mayor carga factorial en cada dimensión: 5 en negación y resignación, 6 en resiliencia y 4 en aceptación, más un ítem en cada dimensión, que era relevante para el contexto colombiano. Así, en total se incluyen 24 ítems.
- *Doble jornada:* con el fin de caracterizar el uso del tiempo de los y las participantes, se seleccionaron 22 actividades tomadas del cuestionario de la *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)* del DANE de 2016-2017²⁶ organizadas en 6 tipos de actividades: remuneradas, descanso, cuidado del hogar, cuidado de otros/as, entretenimiento y espiritualidad, y otras. Para cada una, la persona debía decir cuántas horas y/o minutos había invertido el día anterior a ellas (entre semana). La clasificación propuesta incluyó los siguientes tipos de actividades: remuneradas (trabajo extradoméstico), descanso (dormir), cuidado del hogar²⁷, cuidado de otros/as²⁸, entretenimiento y espiritualidad²⁹, y “otras” no especificadas en la lista de actividades. Para cada una de ellas, la persona debía decir cuántas horas y/o minutos había invertido el día anterior (entre semana).

²⁵ La escala original fue creada por Paul Smith, Nadia Crittenden y Peter Caputi en su artículo de 2012, “Measuring women 's beliefs about glass ceilings: development of the career pathways survey.” El estudio original se puede consultar en: <https://pdfs.semanticscholar.org/59c2/6c77b817c28c0d8c28a5a47c473c4a37ed51.pdf>

²⁶ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de 2016-2017. En: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/FORMULARIO_ENUT_2016-2017.pdf

²⁷ Incluye las siguientes actividades indagadas en la encuesta: Preparar y/o servir alimentos para las personas de su hogar; Lavar, planchar o guardar ropa para las personas de su hogar; Limpiar la vivienda (barrer, trapear, tender las camas, sacudir el polvo, sacar la basura, etc.); Limpiar algún vehículo de su propiedad o de su hogar; Reparar o hacer mantenimiento a las instalaciones de su vivienda; Comprar artículos personales o para su hogar (alimentos, elementos de aseo, útiles escolares, ropa, calzado, muebles, etc.); Dirigir o supervisar las actividades de su hogar tales como: preparación de alimentos, limpieza, construcción, ampliación o reparación de la vivienda; Pagar facturas, hacer trámites, poner o recoger encomiendas

²⁸ Incluye las siguientes actividades indagadas en la encuesta: Cuidar a personas de 60 años o más que no estén enfermas o en condición de discapacidad; Cuidar a personas enfermas o en condición de discapacidad, de otro hogar (sin remuneración); Cuidar mascotas (alimentar, bañar, pasear, llevar a la veterinaria, etc.); Comprar o reclamar medicamentos para usted o para alguna persona de su hogar.

²⁹ Incluye las siguientes actividades indagadas en la encuesta: Asistir a bares, sitios de baile, fiestas o eventos de amigos o familiares; Practicar algún deporte, bailar, hacer yoga, ejercicio físico o ir al gimnasio; Asistir a eventos deportivos, parques recreativos o parques temáticos; Ver televisión; Ir a cine, asistir a teatro, danza o música en vivo, ir a exposiciones de arte o museos; Rezar o meditar; Ir a misa o culto religioso, retiros espirituales o grupos de oración.

- *Acoso laboral*: los ítems corresponden a la versión reducida de la escala denominada *Estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL)*³⁰. La escala original contiene 42 ítems, organizados en 5 componentes: intrusividad (11 ítems), descalificación (11), relacionabilidad (11), acatamiento normativo (7), y contacto físico/sexual con 2 ítems. En la presente encuesta se excluyeron 2 ítems relacionados con acoso sexual, uno de los cuales conformaban la dimensión “contacto físico/sexual” quedando este con un único ítem, que fue subsumido en la dimensión “intrusividad”. De esta manera quedó eliminada la dimensión “contacto físico/sexual” porque la T3C tiene un módulo específico para el aspecto sexual del acoso. Posteriormente, se aplicó el mismo criterio de la batería de preguntas para la sección techo de cristal, conservando 7 ítems en las dimensiones intrusividad, descalificación y relacionabilidad, y 5 en “acatamiento normativo”. En total, se incluyen 26 ítems.
- *Hostigamiento y acoso sexual*: las preguntas fueron tomadas del cuestionario de Hostigamiento y acoso sexual (HAS), desarrollado por Sonia Frías en el marco de un estudio similar, realizado en una institución de procuración de justicia en México³¹. En dicho trabajo se indaga por la experiencia de 18 situaciones de HAS, el momento en que ocurrieron, la(s) personas responsables, el lugar y las reacciones y las consecuencias derivadas de dichos actos.
- *Políticas institucionales para la equidad de género*: este módulo se desarrolló con el fin de medir el nivel de conocimiento de las acciones y mecanismos internos para la equidad de género y la atención del acoso y hostigamiento laboral o sexual.

La encuesta estuvo disponible a través de un cuestionario electrónico vía *SurveyMonkey* y también se organizaron sesiones presenciales para realizar la encuesta en formatos impresos. La invitación fue enviada a través de comunicaciones internas a todo el personal de la Corte, independientemente del tipo de vinculación que tenía en ese momento.

La encuesta fue dirigida a todo el personal que trabajaba en la Corte o para ella. El nivel de respuesta fue establecido a partir del conteo de personas en cada una de las dependencias de la Corte, incluidas en el listado del personal, remitido por la Corte al equipo consultor. El nivel de respuesta fue del 78%, y la participación efectiva (personas que respondieron al menos el 80% de la encuesta) fue de 75%. Secretaría General fue la dependencia con mayor participación (92%) y los despachos fueron la dependencia con la tasa más baja (70%). El grupo de “Servicios Generales” realizó la encuesta en papel en un 100% y los otros grupos lo hicieron únicamente de forma electrónica.

3.1.2. Preparación de los datos

Antes de realizar las estimaciones y el análisis estadístico de los resultados de la encuesta, se realizó un proceso de control de calidad de los datos para corregir inconsistencias y

³⁰ La escala denominada “Estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL)” creada por Liliana Ferrari y su equipo y publicada en 2015 en el trabajo “Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL). El estudio original se puede consultar en: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369147944006.pdf>

³¹ El cuestionario de Hostigamiento y acoso sexual (HAS), fue creado por Sonia Frías para su investigación “Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia”. Disponible en: <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1745/1852>.

errores de diligenciamiento. En particular, el módulo de uso de tiempo fue revisado y cuando fue necesario, se imputaron datos cuando los supuestos lo permitían. De esta manera, si al realizar la suma de las actividades diarias se obtenía un total menor a 20 horas o mayor a 24, se procedió de la siguiente manera:

- Total de horas inferior a 20 horas: se asigna el tiempo faltante para cumplir 20 horas, a la actividad “otra”.
- Total de horas superior a 24 horas: en varios casos esta situación obedece a un error de asignar el tiempo a la actividad “otra”, dándoles valores de 24 horas o más. En este caso se redujo el tiempo en dicha actividad para asegurar una suma total de 24 horas al día.

Adicionalmente, en los módulos de techo de cristal y acoso laboral, se revisó que todos los ítems tuvieran la misma orientación de la escala, para asegurar que los valores de mayor “aceptación” fueran los mismos a lo largo de todos los ítems. Esto es fundamental al momento de hacer operaciones numéricas para la estimación de promedios, medidas de dispersión y pruebas de asociación entre variables.

3.1.3. Análisis estadístico

El análisis estadístico se realizó en el software Stata 13. Los resultados fueron reportados para cada área de trabajo y para cada sexo. Se realizó un análisis descriptivo para todas las secciones del cuestionario y en algunos casos se realizaron pruebas para comprobar la asociación entre dos variables (análisis bivariado). Los resultados incluyen tanto mediciones de variables cualitativas como de variables cuantitativas en función del tipo de pregunta. Entre estas últimas, se destaca la construcción de los índices de techo de cristal y Acoso laboral, así como las dimensiones de cada una de ellas.

De acuerdo con lo explicado en la sección “Instrumento” de la presente sección metodológica, para el cálculo de la puntuación promedio tanto de cada dimensión como del Índice Global, para los 4 grupos de áreas de trabajo, y en cada uno de ellos, para hombres y mujeres. También se ofrecen la puntuación media para el total de ambos sexos. Dado que algunos ítems tenían un sentido diferente al de la mayoría, antes de calcular el promedio, se invirtieron sus valores con el fin de asegurar la misma dirección en todos los ítems; es decir, que la categoría “completamente de acuerdo” fuera equivalente a una valoración más intensa del fenómeno medido, por ejemplo “más acoso”, o “más intrusividad”.

De esta manera, la puntuación podrá tener valores entre 1 y 7. Valores más cercanos a 1 indican poca o nula presencia de cada dimensión de la escala o de la escala en conjunto; y 7 por el contrario, expresaría una presencia mayor. Por ejemplo, en un rango de 1 a 7, se observa que el nivel de acoso laboral se ubica en 2,8, aunque hay diferencias en los valores de sus cuatro dimensiones, siendo más alto el “acatamiento normativo” (3.9) y el más bajo el nivel de “intrusividad” (2.0). Una interpretación similar se puede seguir para la escala de techo de cristal.

3.2. MÉTODOS CUALITATIVOS

Con el fin de profundizar en los resultados de la encuesta, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a hombres y mujeres que ocupan distintos cargos en la Corte. El formato de entrevista semiestructurada permite tener en mente una estructura de preguntas, pero mayor libertad de discusión con los y las entrevistados para así lograr ir más profundo en la conversación. La entrevista, al igual que la encuesta, tenía cinco (5) bloques de preguntas guía:

- Sobre su vida en familia
- Sobre su historia como profesional en la Corte Constitucional
- Asuntos relativos al Techo de Cristal (dificultades para el ascenso laboral de las mujeres)
- Asuntos relativos al acoso laboral
- Identificar mujeres “modelos a seguir” en la Corte (para perfiles)

Una vez realizadas las entrevistas, se ajustaron las notas de campo y la información se clasificó de acuerdo con las categorías de análisis constitutivas del estudio.

Por otro lado, la investigación buscó construir una serie de perfiles, como segunda técnica de recolección de información cualitativa, que permitieran identificar esas mujeres que han sido “modelos a seguir” en la Corporación y que evidencian nuevas formas de ejercer liderazgos, así como mecanismos para eliminar las barreras que les impiden a las mujeres acceder a cargos de poder o de toma de decisión.

Hechas las entrevistas e identificados los nombres de las mujeres líderes, se optó por seleccionar mujeres que tienen diferentes niveles de responsabilidad para narrar historias de líderes que aportan a la Corporación desde sus diferentes cargos. Por lo tanto, así como la guía de entrevistas se adaptó a los resultados preliminares de la encuesta, la guía para la construcción de los perfiles también se ajustó de acuerdo a dicho criterio y se refinó la batería de preguntas.

IV. LAS CAPAS DEL TECHO DE CRISTAL: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CORTE CONSTITUCIONAL

La Corte Constitucional fue creada a través del Artículo V de la Constitución Política de Colombia de 1991 e instalada el 17 de febrero de 1992³². La primera Corte se conformó con tres magistrados³³ y entre 1993 y 2000 el número de magistrados aumentó a nueve. Solo hasta 2001, es decir, 10 años después de creada la Corporación, se nombró por primera vez a una mujer como Magistrada titular³⁴. En 2009 se nombra a una segunda Magistrada y es a partir de 2014 que comienza a aumentar la participación de las mujeres en esta magistratura³⁵. Hoy, tres de las nueve magistraturas titulares las ocupan mujeres.

Actualmente en la Corte Constitucional trabajan 244 personas, de las cuales el 51,7% son mujeres y el 48,3% son hombres. Si bien la composición de la Corte evidencia que los cargos de mayor nivel de responsabilidad están en cabeza de hombres pues seis de los nueve titulares son magistrados, hay paridad entre las y los magistrados auxiliares (14 mujeres y 13 hombres) y hay más mujeres ocupando el siguiente cargo en nivel de responsabilidad que es el de profesional especializado grado 33 (24 mujeres y 21 hombres).³⁶

Gráfica # 1. Porcentaje de mujeres y hombres en la Corte Constitucional



De igual modo, las salas de seguimiento a las Sentencias T-760³⁷ y T-025³⁸ están lideradas por mujeres (profesionales especializadas grado 33). Por su parte, la Sala Plena, la Relatoría de Tutela y la Relatoría Constitucional están a cargo de hombres. La Secretaría General la lidera una mujer y tiene una composición equitativa (18 funcionarios y 20 funcionarias). Sin embargo, las áreas de apoyo como la coordinación administrativa, de comunicaciones y de

³² Para mayor información ver: <https://www.corteconstitucional.gov.co/lacorte/#funciones>

³³ Primera Composición de la Corte: Magistrado Simón Rodríguez Rodríguez (1991-1993); Jaime Sanín Greiffenstein (1991 - 1993) y Ciro Angarita Barón (1992 - 1993)

³⁴ Magistrada titular Clara Inés Vargas (2001 – 2009)

³⁵ Actualmente están Magistrada Titular Gloria Stella Ortiz (2014 – 2022); Magistrada Titular Diana Fajardo (2017 – 2025) y Magistrada Titular Cristina Pardo (2017 – 2025)

³⁶ Para mayor información sobre el organigrama de la Corte Constitucional ver:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/lacorte/#organigrama>

³⁷ Corte Constitucional de Colombia. Segunda Sala de Revisión. Sentencia T-670 de 2008. Protección del derecho a la salud

³⁸ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-025 de 2004. Derecho de la población desplazada por el conflicto armado interno a recibir en forma urgente un trato preferente.

sistemas están en cabeza de hombres y, casi la totalidad de las personas que apoyan las tareas de aseo y cafetería -servicios generales-, son mujeres (18 de 20)³⁹.

Atendiendo a la definición general sobre techo cristal anteriormente descrita, se puede pensar que en la Corte Constitucional se están disminuyendo las barreras ya que, a lo largo de sus casi tres décadas de existencia, las mujeres han ido ocupando cargos de mayor jerarquía y adquiriendo visibilidad, así como desarrollando sus carreras profesionales. Esto sumado a que la escala salarial de la Rama Judicial está definida por la Ley 4 de 1992, lo que implica que no hay desigualdades en términos de ingresos⁴⁰.

A pesar de los avances, es preciso ahondar en las normas culturales que no son explícitas, las cuales se manifiestan, por ejemplo, en los impactos que genera en la vida personal y familiar de las mujeres el hecho de avanzar en su carrera profesional. Así mismo, es clave ahondar en la segmentación horizontal de las tareas, es decir, en la distribución de las cargas y actividades tradicionalmente consideradas como femeninas y masculinas y en las formas en las que operan los niveles de subordinación, así como en las condiciones laborales de acceso, permanencia, calidad y ambiente laboral, entre otras, para poder identificar cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres para ascender profesionalmente dentro de la Corte.

4.1. PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO Y CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

4.1.1. Cobertura

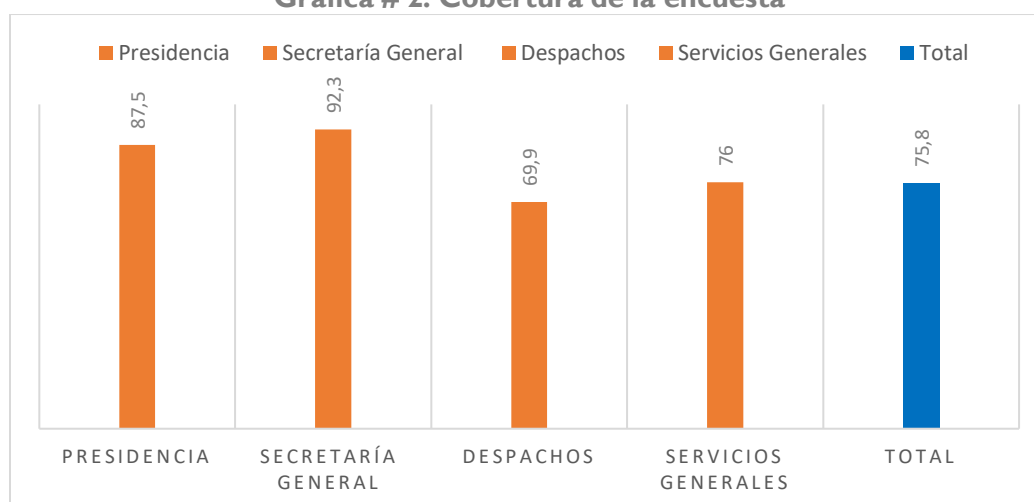
Los instrumentos de investigación que se usaron en este estudio buscaron establecer, por un lado, a través de la encuesta virtual, los tipos de desigualdad de género presentes al interior de la Corte Constitucional y, por el otro, a través de las entrevistas a profundidad, dar cuenta de sus características y de las formas en las que operan y se reproducen, hasta el punto de normalizar las inequidades.

El universo del estudio fueron las y los 244 funcionarios de la Corporación, así como las 20 personas de servicios generales. Tal como lo evidencia la tabla # 1, 210 personas respondieron la encuesta y, de éstas, 204 fueron efectivas, es decir, se diligenciaron en su totalidad. La Secretaría General fue el área con mayor participación, seguida por los despachos. Es de resaltar que la participación general fue de más 75%.

³⁹ El equipo de servicios generales está contratado por un tercero, por lo tanto, no hacen parte de la planta de trabajadores/as de la Corte Constitucional, pero precisamente por su composición mayoritariamente femenina y por desarrollar sus labores diariamente al interior de la corporación, este grupo se tuvo en cuenta para el presente estudio.

⁴⁰ Ley 4 de 1992 se indican las normas, objetivos y criterios que debe observar el ejecutivo para la fijación del régimen salarial y prestacional de los Empleados Públicos y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales.

Gráfica # 2. Cobertura de la encuesta



Una vez realizadas las encuestas, se determinó el número y los perfiles de las personas a entrevistar. Es así como a lo largo de dos semanas se entrevistó un total de 14 personas, 8 mujeres y 6 hombres, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla # 1. Entrevistas a profundidad

Área	Mujeres	Hombres
Presidencia	1	0
Secretaría General	2	1
Servicios Generales	2	0
Magistrados/as	0	2
Magistrados/as Auxiliares	1	1
Demás cargos de despacho	2	2
Total	8	6

4.1.2. Caracterización de la población

Respecto a las características sociodemográficas de las personas que respondieron la encuesta, el 60,3% son mujeres y el 39,7% son hombres. La mayoría (44,1%) tiene entre 25 y 34 años y alrededor del 65% han hecho un postgrado.

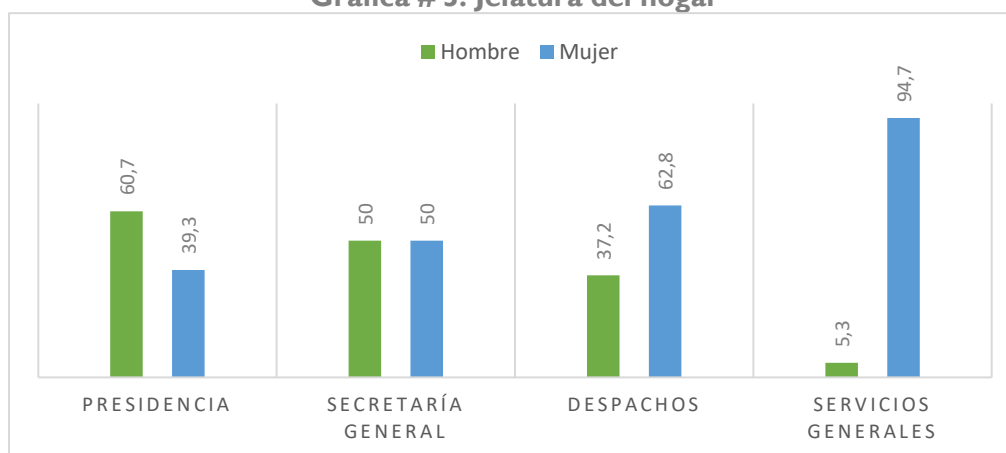
Ahora bien, en la gráfica # 3 se registra el comportamiento de la jefatura del hogar para cada una de las áreas de trabajo, mostrando que el 62,8% de las personas que trabajan para la Corte están a cargo de sus casas. En particular, son jefas de hogar las personas de servicios generales (84,2%) quienes, a su vez, tienen el menor nivel educativo (21,1% solo hizo primaria o no la terminó), así como quienes declaran en un 21%, que tienen a su cargo hijos/as y/o personas menores de 6 años, o sea, personas en edades de dependencia⁴¹.

⁴¹ La relación de dependencia es un indicador de dependencia económica potencial. Mide la población en edades "teóricamente" inactivas en relación con la población en edades "teóricamente" activas. Para obtener el indicador se tiene en cuenta el Total de población de 0 a 14 años más la población de 65 y más, dividido por el total de población de 15 a 64 años, multiplicado por 100.

Cabe anotar que casi el 70% de las personas de Secretaría General son la cabeza de sus hogares. Sin embargo, el 83,3% de dichas jefaturas las ejercen hombres. Al interior de esta área de trabajo también se destaca que más del 58% tiene hijos/as menores de 18 años y que de éstos el 28,6% está en edad de dependencia.

En Presidencia la jefatura del hogar es del 67,9%. En este caso son las mujeres quienes en su mayoría están a cargo de sus casas. El 75% del equipo tiene hijos/as menores de 18 años y, de éstos, casi el 42% es menor de 6 años. Por su parte, en los despachos es en donde hay un menor número de personas jefas de hogar y un menor número de personas que declaran que tienen hijos/as menores de 18 años.

Gráfica # 3. Jefatura del hogar



4.2. DOBLE JORNADA

Uno de los cambios más significativos en términos demográficos y de la composición de los hogares está en la diversificación de las familias, el incremento de la jefatura femenina del hogar, de la monoparentalidad femenina y del rol preponderante de las mujeres en el sostenimiento de los hogares, lo que se ha asociado a la denominada feminización de la pobreza. Muestra de ello es el aumento de la jefatura femenina de los hogares a nivel nacional ya que según el DANE en 2005 el 29,9% de los hogares estaban a cargo de una mujer y el Censo 2018 evidencia un aumento sustantivo de más de 10 puntos porcentuales (40,7%)⁴².

Pero la relación entre la jefatura femenina de los hogares y la pobreza no puede verse únicamente en términos de ingreso. De acuerdo con la CEPAL, se deben incorporar aspectos no solo materiales, sino también simbólicos y culturales sobre los cuales inciden las relaciones de poder, o sea, las jerarquías sociales que determinan un mayor o menor acceso de las personas, según su género, a los recursos materiales, sociales y culturales. En

⁴² Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, para mayor información ver: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivienda-2018/cuantos-somos>

este sentido, el género de las personas puede determinar el nivel de pobreza y el riesgo de padecerla⁴³.

De igual modo, las desigualdades se generan gracias a la división entre las esferas familiar o doméstica y el trabajo que, a su vez, están asociadas a la división entre los ámbitos de lo público (la producción) y lo privado (la reproducción). Por ello, las tareas que las mujeres hacen al interior de sus hogares no se asumen como parte del trabajo productivo, asignándolas así al ámbito de lo reproductivo. Las mujeres, ya sean jefas de hogar o no, asumen dobles jornadas en la medida en que se encargan del cuidado de sus casas y de algunos miembros de la familia, y en algunas ocasiones tienen hasta triple jornada, cuando además cumplen roles de liderazgo en sus comunidades o están cursando algún tipo de estudio⁴⁴.

A través del presente estudio se indagó por el número de horas que las personas de la Corte le dedican al trabajo, así como a las tareas del hogar y de descanso. Esto con el fin de establecer si hay diferencias entre hombres y mujeres en términos de la distribución de tareas, para luego revisar si la doble jornada impacta de manera particular a las personas que se declararon jefes/as de hogar. Al respecto, se encontró que las personas que trabajan en la Corte invierten en promedio 9.3 horas en labores remuneradas, 2.8 horas en promedio en el cuidado de su hogar, siendo las mujeres quienes reportan un mayor número de horas en estas labores y cerca de 45 minutos al cuidado de otros miembros del hogar o de personas cercanas que lo requieren⁴⁵.

La tabla # 2 reporta la distribución de las tareas de cuidado (hogar y personas) entre hombres y mujeres que dijeron ser jefes/as de hogar, reporte en el cual se evidencia que el número de horas dedicado al trabajo no cambia significativamente, pero sí las horas dedicadas al hogar, ya que aumentan a un poco más de 3 horas y 15 minutos, donde las mujeres reportan una dedicación de casi 4 horas, siendo las trabajadoras de servicios generales y de la Secretaría General quienes dedican hasta más de 4 horas en estos oficios.

⁴³ CEPAL/UNIFEM-Comisión Económica para América Latina y el Caribe/ Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer 2004 Entender la pobreza desde la perspectiva de género (Santiago de Chile: Naciones Unidas/República de Italia) Serie Mujer y Desarrollo N° 52, enero.

⁴⁴ Arenas, Ana Isabel 2004. "La pobreza y los estudios de género", Ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre pobreza en América Latina y estrategias nacionales para su superación, Cali, septiembre.

⁴⁵ La lista de actividades desarrolladas en un día entre semana sobre las cuales se preguntó en la encuesta se categorizaron en tres grupos: a) Cuidado del hogar: Incluye las siguientes actividades: Preparar y/o servir alimentos para las personas de su hogar; Lavar, planchar o guardar ropa para las personas de su hogar; Limpiar la vivienda (barrer, trapear, tender las camas, sacudir el polvo, sacar la basura, etc.); Limpiar algún vehículo de su propiedad o de su hogar; Reparar o hacer mantenimiento a las instalaciones de su vivienda; Comprar artículos personales o para su hogar (alimentos, elementos de aseo, útiles escolares, ropa, calzado, muebles, etc.); Dirigir o supervisar las actividades de su hogar tales como: preparación de alimentos, limpieza, construcción, ampliación o reparación de la vivienda; Pagar facturas, hacer trámites, poner o recoger encomiendas; b) Cuidado de los otros: b) Incluye las siguientes actividades: Cuidar a personas de 60 años o más que no estén enfermas o en condición de discapacidad; Cuidar a personas enfermas o en condición de discapacidad, de otro hogar (sin remuneración); Cuidar mascotas (alimentar, bañar, pasear, llevar a la veterinaria, etc.); Comprar o reclamar medicamentos para usted o para alguna persona de su hogar; y c) Entretenimiento y espiritualidad: Incluye las siguientes actividades: Asistir a bares, sitios de baile, fiestas o eventos de amigos o familiares; Practicar algún deporte, bailar, hacer yoga, ejercicio físico o ir al gimnasio; Asistir a eventos deportivos, parques recreativos o parques temáticos; Ver televisión; Ir a cine, asistir a teatro, danza o música en vivo, ir a exposiciones de arte o museos; rezar o meditar; ir a misa o culto religioso, retiros espirituales o grupos de oración.

Si bien tampoco hay una diferencia importante en términos del cuidado de otras personas de quienes son jefes/as de hogar y el total de la población de estudio, al revisar de manera detallada el comportamiento por sexo, se hace evidente que las mujeres jefas de hogar dedican más horas al cuidado de los otros que los hombres jefes de hogar, en particular, las mujeres del área de Presidencia. De igual modo, entre quienes están a cargo de sus hogares, llama la atención que las mujeres dedican menos horas al descanso, en especial, las del equipo de servicios generales que, en promedio, duermen un poco menos de 5 horas. Son ellas las que, además, dedican menos horas al entretenimiento.

Tabla # 2. Jefatura del hogar y doble jornada

VARIABLE	ÁREAS DE TRABAJO												TOTAL		
	Presidencia			Sec. General			Despachos			Servicios Gen.					
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Trabajo remunerado	8,09	8,13	8,11	9,07	9,20	9,12	9,64	9,02	9,25	na	9,75	9,75	9,14	9,10	9,12
Descanso (dormir)	6,55	6,38	6,47	5,73	5,60	5,68	6,48	5,93	6,13	na	4,50	4,50	6,27	5,64	5,89
Cuidado del hogar	3,55	3,75	3,63	4,33	4,80	4,52	1,28	2,98	2,35	na	4,06	4,06	2,67	3,52	3,18
Cuidado de otros	0,18	1,13	0,58	0,53	0,70	0,60	0,32	0,51	0,44	na	0,63	0,63	3,02	0,62	0,52
Entretenimiento y espiritualidad	2,91	3,00	2,95	3,00	3,00	2,10	2,64	1,88	1,84	na	1,75	1,75	2,37	2,00	2,15
Otras actividades	0,45	0,75	0,58	1,33	1,30	1,32	1,68	1,44	1,53	na	1,06	1,06	1,31	1,27	1,29

En ese sentido, por medio de las entrevistas realizadas se hizo evidente que, por lo general, los hombres no se encargan de las tareas del hogar o del cuidado de los hijos e hijas. Solo uno de los hombres entrevistados dice repartirse equitativamente las tareas del hogar con su pareja y otro vive solo. No obstante, todos los hombres entrevistados comparten los gastos con quien/quienes viven.

Por su parte, las mujeres entrevistadas arrojan información clave para entender las implicaciones de la doble jornada y la jefatura del hogar en las barreras para ascender profesionalmente dentro de la Corte. Para empezar, todas las entrevistadas son madres y un grupo de las entrevistadas dice que sus parejas no desempeñan ningún rol en el cuidado de los hijos/as y en las tareas de la casa (limpieza y compras de mercado, por ejemplo). Esto implica que ellas deben levantarse antes de las 5 de la mañana, alistar a los hijos/as, hacer el desayuno y el almuerzo y tomar el transporte que puede demorarlas hasta dos horas en llegar a la Corte. A esto se suma que por lo general salen del trabajo hacia las 6 de la tarde, para luego tomar el transporte, llegar a hacia las 8 de la noche, hacer comida, revisar las tareas de los hijos/as, arreglar la casa y dormirse entre 11 y 12 de la noche.

Hay otro grupo de mujeres entrevistadas que son jefas de hogar y en las que recae por completo el cuidado y la manutención de sus hijos/as. Ellas tienen jornadas similares a las mencionadas o, incluso, más extensas. Y, finalmente, dos entrevistadas dicen dividirse las tareas del cuidado con sus parejas, aunque uno de ellos lo hace ahora porque está pensionado, antes no lo hacía.

En suma, las mujeres entrevistadas pueden tener jornadas de más de 16 horas atendido labores del trabajo y del hogar, lo que impide que puedan estudiar y, a su vez, les dificulta ascender profesionalmente dentro de la Corporación pues la cualificación académica es uno de los factores que permite el ascenso en la vida profesional. Al respecto, una entrevistada comentaba que *“es muy difícil ascender sin tener los estudios suficientes, pero para hacer eso hay que tener menos carga personal y laboral y en mi caso eso es muy difícil pues no tengo un compañero que me apoye.”*

Sobre el nivel de estudios, una de las personas entrevistadas mencionó que, si bien la beca de estudios José Ignacio Márquez que otorga la Rama Judicial a sus funcionarios es una oportunidad, el mecanismo de entrega *“tiene dos problemas, en primer lugar, es que solo se la dan a magistrados/as auxiliares, lo que hace que la gente de otros cargos no tenga esta oportunidad y eso es una desventaja para ascender dentro de la Corte. Además, la beca no se la dan a una mujer hace más de 6 años y en las últimas ocasiones se la han dado a hombres que no cumplen con los requisitos.”*

Adicionalmente, las personas entrevistadas consideran que el trato a las funcionarias con hijos/as o que están embarazadas es discriminatorio. Según una de ellas: *“los jefes son más duros con las mujeres, especialmente, con las mujeres que están embarazadas o que tienen hijos, les exigen lo mismo o más y no tienen consideración respecto al tiempo que requieren para atender sus asuntos familiares.”*

Esta discriminación que viven las mujeres embarazadas que trabajan en la Corte se encuentra en ejemplos como el que dio una persona entrevista al decir que, *“una vez las mujeres vuelven de su licencia de maternidad, las sobrecargan de trabajo, como si quisieran que hicieran todas las tareas que no hicieron mientras estaban con sus bebés”.*

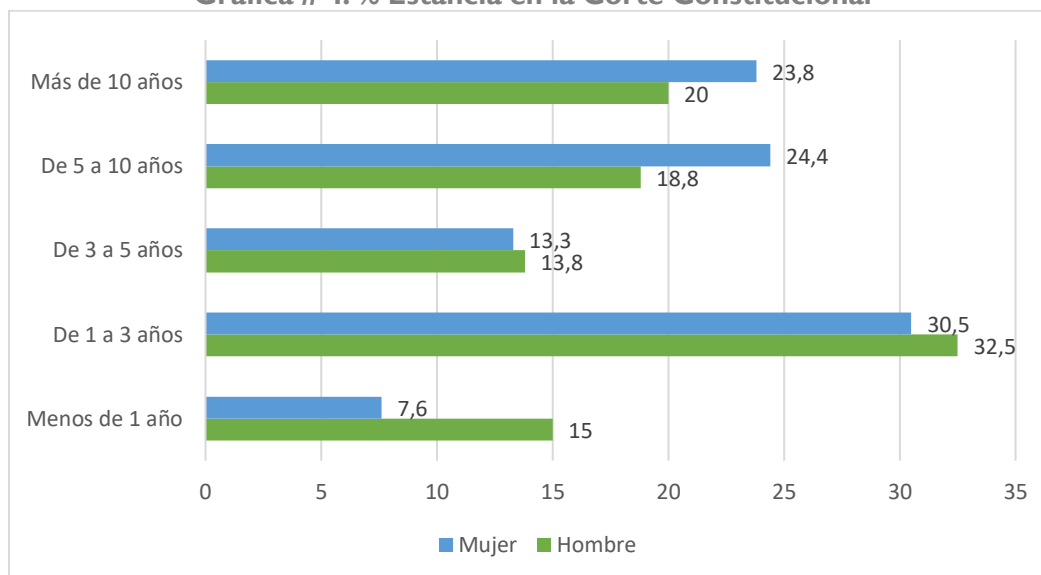
Por otra parte, si bien los datos y las narrativas dan cuenta de un amplio número de personas cabeza de hogar, es evidente el ejercicio desigual de esta jefatura, en el que las mujeres asumen mucho más las tareas del cuidado sin disminuir el tiempo que le dedican al trabajo remunerado y conscientes de la necesidad de no incumplir las tareas asignadas, así como de la importancia que tiene mejorar su nivel de estudios, ya sea para ascender en la escala laboral, o para asumir otras funciones de mayor complejidad y responsabilidad. La doble jornada es, por lo tanto, una de las formas en la que opera el techo de cristal. El asumir diversos roles es tal vez la raíz de las condiciones desiguales que viven las mujeres en el ámbito laboral.

4.2. IMAGINARIOS Y PRÁCTICAS QUE LEGITIMAN LA DESIGUALDAD

Adicional a la doble jornada y a las exigencias que genera la maternidad en términos del rendimiento y productividad en el trabajo, se indagó por la presencia de imaginarios, actitudes y prácticas que reproducen las barreras que enfrentan las mujeres para avanzar en su carrera profesional. Para ello, se preguntó primero por la estancia en la Corte y por los ascensos al interior de la misma, para luego establecer si circulan discursos que legitiman la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, atendiendo a las subcategorías de: resignación, negación, aceptación y resistencia que se irán explicando durante el análisis.

Se encontró que hay estabilidad laboral ya que casi el 22% de los/as trabajadores/as llevan 5 años o más trabajando para la Corporación. Solo el 7.6% de las personas que contestaron la encuesta dicen llevar menos de un año. Es de resaltar que las mujeres llevan una mayor cantidad de años trabajando para la Corte (24.3% llevan 5 años o más) respecto a los hombres (19% lleva 5 años o más).

Gráfica # 4. % Estancia en la Corte Constitucional



De igual modo, el 61% de las mujeres dice que ha tenido ascensos a lo largo de su vida laboral en la Corte, a diferencia del 45% de los hombres. Las áreas en las que las mujeres reportan un mayor número de ascensos son: Secretaría General (72,2%) y despachos (61,8%). La mayoría de las personas que han ido creciendo profesionalmente dicen que con el ascenso recibieron mayores ingresos y, a su vez, asumieron mayores responsabilidades. Sin embargo, el 16,7% de los hombres y el 23,4% de las mujeres dicen haber asumido un cargo de mayor rango, sin que necesariamente aumentara el nivel de responsabilidad de las tareas.

Esto se puede deber a que no hay una descripción clara de las funciones de cada cargo en la Corte. Es decir que no hay un manual de funciones y de niveles de responsabilidad. Solo está el Acuerdo 02 de 2015 en el que se reglamenta el funcionamiento general de la Corporación, en particular, de la Sala Plena y de los magistrados titulares. También tiene que ver con la forma en la que se abren plazas y se hacen los nombramientos pues esto lo decide la Sala Plena sin que exista un esquema de méritos, ni un plan de carreras. Y los cargos más altos son de libre nombramiento y remoción, por lo que cada magistrado/a titular conforma su equipo según sus criterios y necesidades.

Por otro lado, con respecto a los enunciados de la encuesta que permiten establecer si hay imaginarios que legitiman y/ o naturalizan las barreras que se presentan en el desarrollo profesional de las mujeres, se concluye que las mujeres tienen mayor claridad en relación a las barreras que enfrentan para posicionarse y mantenerse en cargos de poder, lo que

significa que no hay **negación** sostenida sobre el fenómeno. Es así como más del 50% de las mujeres reconoce que enfrentarán barreras sexistas al comenzar a trabajar en la Rama Judicial. Por su parte, el 25,5% de los hombres considera que las mujeres de la Rama Judicial no enfrentarán barreras sexistas a lo largo de su vida laboral.

Así mismo, el 46,9% de los hombres considera que las brechas respecto a la participación de las mujeres en cargos de alta responsabilidad en condiciones de igualdad se superarán en el corto plazo. Por el contrario, el 40% de las mujeres piensa que esta paridad tomará décadas. Lo anterior corresponde a las diferencias de percepción entre hombres y mujeres sobre la participación de las mujeres en las más altas posiciones en sus trabajos, en la función pública o en el ámbito político. El 40% de las mujeres de la Corte dice que ésto no se ha conseguido, mientras que el 37% de los hombres dice que dicha participación sí se ha dado.

Sobre los imaginarios que dan cuenta de la aceptación o normalización (**resignación**) de las barreras y las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se encontró que las mujeres perciben más el “costo” que trae consigo asumir un cargo de poder en relación con las percepciones de los hombres. Por ejemplo, el 41,5% de las mujeres considera que, a diferencia de los hombres, las mujeres tienen más probabilidad de salir lastimadas cuando toman grandes riesgos que son necesarios para su éxito en la Corporación lo que, a su vez, concuerda con el 40% de las mujeres que comparte la idea de que las líderes sufren más que los hombres en el ejercicio de sus liderazgos cuando hay crisis en sus equipos de trabajo.

El enunciado que evidencia mayor interiorización o normalización de las barreras, así como importantes diferencias entre hombres y mujeres, es la idea respecto a que “las mujeres creen que deben hacer muchos compromisos para ganar posiciones con alta remuneración”. Al respecto, se encontró que el 39% de las mujeres está de acuerdo con el enunciado, mientras que el 38% de los hombres dice no estarlo.

Al respecto, las personas entrevistadas identificaron algunos sesgos de género tales como las ventajas que tienen los hombres en el momento en el que se establece la terna para la elección de magistrado/a titular, “*pues, son los hombres los que saben hacer las relaciones políticas y en el Senado hay más hombres que mujeres, pero, en realidad, la elección debería ser por méritos*”.

También hay menciones sobre la falta de un sistema de meritocracia para otros cargos al interior de la Corporación también son recurrentes. Y, se menciona que “*los altos cargos están ocupados por hombres, hombres que no necesariamente tienen todos los títulos o la experiencia para hacerlo...*”

Ahora bien, sobre el alto porcentaje de mujeres que trabajan en la Corte, las personas entrevistadas consideran que esto se debe “... *en parte, a que estamos más preparadas y a que los magistrados/as saben que somos buenas trabajadoras.*” También, “... *influyen aspectos éticos y de transparencia, y que las mujeres somos más estrictas con los equipos y con los documentos que elaboramos. Pero, a pesar de que tenemos un buen desempeño y de que somos mayoría en la Corte, los cargos de poder los tienen los hombres, mejor dicho, esto no es un referente de equidad.*”

Respecto a la movilidad y el crecimiento profesional en la Corte, las personas entrevistadas mencionan que hay una percepción generalizada respecto a que en los despachos no se permite la vinculación laboral de personas que han ingresado a la Corte a trabajar en otra dependencia. Tal es el caso de las personas de Presidencia o de Secretaría General. Según una persona entrevistada, *“la movilidad hacia los despachos es imposible. Quienes entran a las áreas de apoyo se quedan ahí, los magistrados/as no dan oportunidades, traen a su gente”*.

Para continuar con el análisis, se evidencia que hay un comportamiento diferente de las personas encuestadas respecto a la **aceptación** del techo de cristal, o respecto a que las mujeres estén conformes con la idea de no querer crecer profesionalmente. Casi el 70% de los hombres no está de acuerdo con este enunciado, así como el 58% de las mujeres. Lo anterior concuerda con el hecho de que la mayoría de las personas encuestadas (63,8%) considera que a las mujeres les importan tanto como a los hombres los ascensos y que no están de acuerdo con que a las mujeres les importa más la maternidad que su vida profesional (44% las mujeres y 37% los hombres).

Como evidencia de lo importante que resulta para las mujeres crecer profesionalmente, se encontró que todas las mujeres entrevistadas han estudiado mientras han trabajado en la Corte (salvo por las dos personas del área de servicios generales), mientras que no todos los hombres lo han hecho. Algunas han cursado el pregrado de derecho, o distintos tipos de posgrado, pero todas han conseguido cumplir con las exigencias que implica estudiar y trabajar al mismo tiempo. Esto, según indican, poniendo en riesgo su salud, no solo por el estrés, también por el poco tiempo para dormir y descansar y, aún más, para quienes son cabeza de hogar.

En el marco las categorías de estudio sobre el techo de cristal, también se indagó por algunos de los mecanismos que pueden ayudar a romper las barreras invisibles (**resiliencia**) que obstaculizan el crecimiento profesional de las mujeres. Se encontró que la mayoría de las personas encuestadas (67,5%) considera que el hecho de que las mujeres busquen asumir cargos de poder le abre el camino a otras mujeres para que también ejerzan liderazgos. Casi la totalidad de las personas que trabajan en la Corte (90%) reconoce la capacidad de liderazgo de las mujeres y 33% de los hombres y 54% de las mujeres considera que las habilidades para el cuidado les ayudan a ser líderes exitosas.

Ahora bien, hay que ser muy cuidadosos con la forma en la que se asumen esas habilidades para el cuidado porque, aunque no se niega su importancia, pueden estar atadas a los estereotipos de género (el rol que deben cumplir las mujeres en la sociedad). En palabras de una persona entrevistada, *“todas las secretarias son mujeres y si la secretaria falta un día porque tiene un permiso, o si tiene una incapacidad, ponen a otra mujer a que cumpla esas funciones. Pero, eso sí, cuando se trata de los ascensos o de la asignación de una demanda de gran interés o importancia, se le asigna a algún hombre.”*

Así mismo, para alguien más, *“hay claramente ciertas laborales asignadas a las mujeres como las labores secretariales u organizar los eventos de la convivencia de los despachos.”*

Finalmente, y de acuerdo con la tabla # 6, con el fin de establecer si hay diferencias relevantes entre los imaginarios y prácticas que legitiman la desigualdad en termino de “techo de cristal”, tanto entre hombres y mujeres, como entre las áreas de trabajo, se construyó un índice global para el cual se realizaron pruebas para establecer la significancia estadística⁴⁶, evidenciando que las mujeres de los despachos (p-valor = 0,0175) y de Presidencia (p-valor = 0,0003) tienen una mayor consciencia sobre las barreras invisibles que afectan el crecimiento profesional de las mujeres y el que puedan asumir cargos de poder, respecto a la consciencia sobre este fenómeno por parte de los hombres que trabajan en las mencionadas áreas.

Sin embargo, las pruebas también refieren que no hay diferencias significativas entre las distintas tareas de trabajo respecto a los componentes estudiados sobre el techo de cristal (p-valor = 0,650). Es decir, los imaginarios y prácticas dependen del género y no del área en la que se desempeñan.

Tabla # 3. Índice global del Techo de Cristal

Global techo de Cristal	ÁREAS DE TRABAJO														
	Presidencia			Sec. General			Despachos			Servicios Gen.			TOTAL		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Puntuación media	3,8	4,7	4,1	4,3	4,3	4,3	4,2	4,6	4,4	4,0	4,6	4,6	4.2	4,5	4,4
p-valor entre hombres y mujeres	0,0003			0,9725			0,0175			na			0,0004		
p-valor entre áreas de trabajo													0,6250		

4.4. ACOSO Y DISCRMINACIÓN EN LAS DINÁMICAS LABORALES

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006⁴⁷, el acoso laboral se entiende como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. Así mismo, tiene que ver con toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Para efectos de la identificación de prácticas asociadas al acoso laboral, en el marco de la encuesta se indagó, en primer lugar, por el ambiente laboral (**relacionamiento**) y el compromiso de los colaboradores respecto a las labores que desempeñan para la Corte Constitucional (**acatamiento**); para luego establecer si se han presentado eventos de **descalificación** o entorpecimiento de las labores de algún empleado/a, así como de **intrusividad**, entendida como persecución laboral y discriminación.

⁴⁶ La significancia estadística es método que indica que la hipótesis es comprobable o replicable, que no se produjo por el azar. La significación estadística se mide mediante el p-valor. Éste es un valor que va del 0 al 1, con dos sectores bien diferenciados: del 0 al 0,05 y del 0,05 al 1. Una correlación será significativa si su p-valor es inferior a 0,05

⁴⁷ Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Al consolidar el índice global de los componentes sobre acoso laboral, se observa que no hay diferencias estadísticamente significativas en la forma en la que hombres y mujeres perciben el acoso laboral al interior de la Corte. No obstante, sí hay diferencias entre las áreas (p-valor = 0,0030). Es decir, en términos globales, el acoso afecta tanto a mujeres y hombres, pero se comporta diferente en cada una de las áreas de trabajo.

Tabla # 4. Índice Global – Acoso Laboral

Global acoso laboral	ÁREAS DE TRABAJO														
	Presidencia			Sec. General			Despachos			Servicios Gen.			TOTAL		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Puntuación media	2,7	3,1	2,9	3,2	3,4	3,3	2,5	2,6	2,6	2,5	2,8	28	2,7	2,8	2,8
p-valor entre hombres y mujeres	0,1204			0,5646			0,4911			na			0,3969		
p-valor entre áreas de trabajo													0,0030		

Si bien no hay diferencias significativas en el global de los componentes, al revisar el comportamiento de cada subcategoría se encontró que el 40% de las y los colaboradores consideran que el trabajo es parte esencial de su vida, en particular, para las mujeres de Presidencia (47,1%) y de Secretaría General (41,4%). De la misma manera, las mujeres que trabajan en Presidencia refieren, en un 41,7%, que los valores en la Corporación coinciden con los propios, al igual que el 40% de las personas que trabajan en la Secretaría General (hombres y mujeres). Sin embargo, el porcentaje en los despachos es del 28% y hay un 3,2% de estos colaboradores/as que considera que sus valores no corresponden con los de la Corporación.

A pesar de esto, es en los despachos donde se reporta un menor número de personas (33,8%) que dice no tener buenas relaciones con sus compañeros/as de trabajo. Y aunque en la Secretaría General hay mayor cercanía con los valores de la Corporación, es en esta área en la que más se reportan relaciones hostiles entre compañeros/as (12,5%), seguida por el área de Presidencia (4,5%).

Una de las expresiones del acoso laboral es la asignación de tareas que no corresponden con las funciones que cada colaborador/a tiene a su cargo. De acuerdo con quienes contestaron la encuesta, el 7,4% de las personas considera que hacen tareas que no están acorde a sus funciones, en particular, lo manifiestan las personas que trabajan en la Secretaría General (16,7%), y el 18,2% de las mujeres del área de Presidencia. Si bien en los despachos este ejercicio de **descalificación** es menos frecuente, el 5% de las mujeres dice también desarrollar labores que no le corresponden.

La descalificación suele estar relacionada, según las personas entrevistadas, con el hecho de ser mujer. Es decir que, a pesar de que se reconocen las habilidades del cuidado y las habilidades de articulación y coordinación que tienen las mujeres, al final éstas también se asumen como las razones por las cuales las mujeres no tienen las mismas posibilidades de ascender profesionalmente dentro de la Corte. Dichas habilidades terminan siendo un “arma de doble filo” porque destacan a las mujeres, pero al mismo tiempo, en razón de ellas

se les impone cumplir con cierto tipo de roles, así esto no concuerde con las funciones definidas en sus contratos.

Como bien lo indicó una persona entrevistada, *“la división de las tareas dentro de la Corte responde a los estereotipos de género ya que organizar eventos para el equipo, llevar la agenda y las actas de las reuniones, siempre se le asigna a las mujeres y, si los hombres piden un permiso especial es mucho más fácil que se lo den, o puede ser que una mujer lo solicite y se lo den, pero siempre la interrogan para que se justifique, cosa que no pasa con los hombres.”*

Por otro lado, si bien el porcentaje general de personas que mencionan que no les proveen los elementos necesarios para el desarrollo de sus tareas es mucho menor (5,3%), la percepción sobre esta forma de entorpecimiento de las labores es considerablemente mayor para las personas de Secretaría General (15,5%), seguido, nuevamente, por el equipo de la Presidencia (8,3%). Por su parte, casi el mismo porcentaje de trabajadores/as de la Corte (5,1%) considera que, a pesar de sus esfuerzos, su carrera se ve obstaculizada intencionalmente por los superiores.

En términos de **intrusividad**, es decir, de actos de persecución laboral y discriminación, se encontró que el 4% de las personas ha sido objeto de burla por parte de los demás gracias a su aspecto. Así mismo, el 6% de las y los colaboradores de la Corte manifiestan que a menudo su vida privada ha sido objeto de burla. También se identificó que el 4% de las personas que trabajan en la Corte ha sido blanco de expresiones humillantes.

Si bien el acoso se reporta con mayor frecuencia en las áreas de apoyo, las entrevistas develaron otras formas en las que éste se manifiesta al interior de los despachos. Es así como para una de las personas entrevistadas el trato desigual entre hombres y mujeres se replica con mayor intensidad en despachos liderados por magistradas titulares ya que *“les dan más duro a las mujeres, es como si le tuvieran rabia a las otras mujeres y más si la subalterna está más preparada o sabe más del tema que están trabajando. Ha habido casos en los que las magistradas titulares han hecho campañas para desprestigiar a otras mujeres porque tienen más credibilidad.”*

Otra de las formas de acoso que se narraron tiene que ver con casos en los que el maltrato ha comprometido la salud de quien fue acosada, tal es el caso de una funcionaria que tuvo una crisis nerviosa y estuvo hospitalizada porque su salud mental se afectó considerablemente. Es importante mencionar aquí que, en ambos ejemplos, quienes han ejercido el acoso son los y las jefes o superiores lo que habla del carácter discriminatorio de las relaciones jerárquicas dentro de la Corte.

Además de las formas de discriminación que viven las mujeres por el hecho de ser mujeres, en todas las entrevistas se mencionaron otros tipos de discriminación como el hecho de que no hay funcionarios/as indígenas o afrodescendientes y que poco se habla de las orientaciones de género diversas de las personas que trabajan en la Corte. Así mismo, hay una percepción general de discriminación por clase que lleva a los y las entrevistados a concluir que quienes accederán a ser magistrado/a titular algún día serán los de nivel socioeconómico más alto.

En palabras de una de las personas entrevistadas, *“hay distintos niveles de discriminación dentro de la Corte: por rango jerárquico, por nivel educativo y por la universidad donde estudian las personas, por la dependencia en la que trabajan (suele tratarse distinto a las personas de Secretaría General y a las de Presidencia), por la edad, por el nivel socioeconómico e, incluso, por la región de donde vienen.”* Esto puede complementarse para terminar con que, para otra persona entrevistada, *“esta es la entidad en la que yo más me he sentido en un sistema de estratos.”*

En conclusión, el acoso laboral está presente en todas las áreas de trabajo y se expresa diferente entre hombres y mujeres ya que operan los estereotipos de género en la asignación de tareas. Se resalta también el hecho de que en la Corte tengan lugar otro tipo de discriminaciones dadas especialmente por las condiciones socioeconómicas de sus integrantes, seguidas por el regionalismo y la identidad étnica.

4.5. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

La Ley 1010 de 2006⁴⁸ establece que el acoso sexual es toda conducta capaz de ofender o amenazar la dignidad, la vida, la integridad física o la libertad sexual. Este tipo de acoso hace parte de las expresiones del acoso laboral en general.⁴⁹

A diferencia de las expresiones por las que se indagó para identificar imaginarios que dan cuenta del techo de cristal y del acoso laboral, en relación con cada uno de los ítems de acoso sexual laboral, se identificó: el agresor, el momento en el que ocurrió la agresión (en el último año o hace más de un año) y el lugar en que ocurrió la agresión. También se preguntó sobre cómo reaccionó la persona agredida y qué consecuencias tuvo dicha reacción, así como las razones por las cuales no reportó y/o denunció la agresión, aspectos que se abordarán más claramente en un siguiente apartado sobre políticas institucionales para la equidad.

Las preguntas indagaban por las diferentes expresiones del acoso sexual que van desde comentarios o menciones inapropiadas sobre los cuerpos, la sexualidad y/o la orientación sexual de las personas, pasando por insinuaciones inapropiadas, hasta tocamientos e intimidaciones para obligar a alguien a tener relaciones sexuales. Al respecto, es preciso anotar que no se reportaron casos para los ítems: "le han obligado a tener relaciones sexuales cuando usted no quería", "le han amenazado con despedirlo/a o castigarlo/a de alguna forma por no aceptar invitaciones o propuestas" y "han tomado represalias o "le han castigado por haberse negado a propuestas de índole sexual".

Para efectos del análisis solo se tuvieron en cuenta los ítems en los que se reportó el mayor número de casos. Sin embargo, es de vital importancia atender a todas las expresiones de

⁴⁸ Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

⁴⁹ Congreso de la República de Colombia. Ley 599 de 2000. Artículo 210-A- Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

acoso sexual que se reportaron. El análisis a continuación no se hizo a partir de las frecuencias simples (porcentajes) sino por número de casos. De igual modo, con el fin de tener un panorama más robusto del comportamiento de este fenómeno, se sumaron los casos reportados en el último año y hace más de un año.

En primer lugar, se indagó por comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a hombres y mujeres. En total, 32 personas reportan haber escuchado este tipo de comentarios. Las expresiones sexistas sobre las mujeres fueron referidas en su mayoría por las personas que trabajan en los despachos que, a su vez, dicen que dichos comentarios son hechos, por lo general, por compañeros y jefes hombres y se dan en el día a día del desarrollo de las actividades al interior de la Corte.

Al respecto, una persona entrevistada indicaba que en la Corte *“están socialmente aceptados los chistes con connotaciones sexuales y son celebrados por los jefes. A las secretarías sí se les puede decir mi amor, mi vida, mi reina. He visto mucha violencia verbal, mayoritariamente dirigida a mujeres.”* En esa misma línea, otra persona hacía énfasis en que *“hay un permanente acoso soft o light que se ejerce hacia las mujeres con comentarios sexistas, chistes pasados de tono.”*

Ahora bien, cinco funcionarias de la Corte dicen haberse sentido presionadas para aceptar citas o encuentros por fuera de las relaciones laborales. Además, dicen que dichas presiones han venido en su mayoría de hombres que tienen un cargo más alto, seguido por compañeros de trabajo. Cabe anotar que ningún hombre reportó este tipo de presión. Así mismo, los hombres no reportaron que les hayan dicho que pueden tener mejores condiciones de trabajo si acceden a hacer algo de carácter sexual, mientras que esto sí le sucedió a una mujer de uno de los despachos.

Diez personas dicen haber sido víctimas de tocamientos, caricias o roces que les han hecho sentir incómodos. Dos hombres reportaron este tipo de acoso por parte de una compañera y los ocho casos restantes son de mujeres. En la mayoría de los casos los tocamientos han venido de sus pares y en un 25% de sus superiores hombres.

Finalmente, doce personas dicen haber recibido propuestas directas sobre tener relaciones sexuales en el marco de las relaciones laborales. Tres casos corresponden a hombres y nueve a mujeres que dicen ser acosados en primer lugar por sus compañeros y, en segundo, por sus jefes hombres. Este tipo de acoso es transversal a las áreas de trabajo.

Es de anotar que las personas de servicios generales dicen no haber sufrido ningún tipo de acoso sexual laboral, pero es preciso resaltar que una mujer del área de Presidencia reportó que un compañero intentó tener relaciones sexuales con ella a pesar de que ella le dijo que no quería.

En ese mismo sentido, las personas entrevistadas manifestaron que hay distintas formas de acoso sexual en el marco de las relaciones laborales dentro de la Corte. De ahí que algunos hablen de ciertos comportamientos sutiles -pero no por eso menos importantes- y de otros más evidentes. Eso sí, todos los ejemplos hablan de las relaciones de poder desiguales entre

hombres y mujeres dentro de la Corporación. A esto se suman las relaciones desiguales por jerarquía y desprotección.

La mayoría de los casos reportados por las personas entrevistadas estaban relacionados, por un lado, con las celebraciones de fin de año que ofrece la Corte y, por el otro, con las mujeres que hacen la judicatura en la Corporación. La percepción generalizada es que los judicantes son las personas más vulnerables pues están completamente desprotegidas y, normalmente, no tienen a quién acudir si algo les ocurre, pero esto se agrava cuando la persona que hace la judicatura es mujer.

Para las personas entrevistadas es bien sabido que dentro de la Corte Constitucional se usa el verbo “judicantear”. Esto hace referencia a que los funcionarios de la Corporación buscan tener una relación romántica o sexual con las judicantes. En palabras de una persona entrevistada, *“hay historias de judicantes que han sido pareja de funcionarios de la Corte, de despachos, y aunque las relaciones parecían consentidas, son relaciones desiguales de poder”*. Otra indicaba que *“en la fiesta de final de año de la Corte, hombres de mayor rango se involucran con mujeres de cargos de menor responsabilidad o, con las judicantes...”*.

Es importante mencionar, además, que los actos de acoso, al ser descubiertos o públicos y, sobre todo, cuando pueden perjudicar a los agresores -más si ocupan altos cargos de poder, son invisibilizados. Es más, ha habido casos en los que quien fue agredida es a quien se sanciona socialmente, e incluso se le ha despedido. En palabras de una de las personas entrevistadas, *“sé que ... se han presentado casos de acoso a judicantes o a otras mujeres de la Corte. Uno de los casos resultó con la salida de la mujer que se besó con un hombre del más alto rango...”*

Ahora bien, es importante aclarar que los actos de acoso sexual no solo se dan en las fiestas o con las judicantes mujeres. Éstos ocurren en el día a día de la Corporación, por ejemplo, *“hay una persona del área que acosa a una de mis compañeras, yo le he dicho a la víctima que no se deje, que reporte lo que pasa, pero a pesar de que hay un Comité de Convivencia laboral, la gente no confía en ese espacio...”*. Y, alguien más mencionaba, *“sé de otro caso en el que un compañero le mandó un mensaje grotesco a una de sus compañeras, ella se quejó y no pasó nada. En la Corte no pasa nada.”*

En ese mismo sentido, otra persona entrevistada mencionaba que *“sí, hay hombres dentro de la Corte que son famosos por intentar seducir a las mujeres. Los hombres con altos cargos pueden arruinar la vida laboral de las mujeres que acceden a tener una relación o un romance con ellos.”*

Se concluye en este apartado que el acoso sexual recae especialmente en las mujeres que trabajan en la Corporación. Hay una aceptación generalizada de los comentarios sexistas y discriminadores, pero, en particular, preocupa la forma en la que operan las relaciones jerárquicas y desiguales de poder y los estereotipos sobre la sexualidad de las mujeres, los cuales hacen que sean ellas quienes asuman las consecuencias del acoso o de las relaciones personales consentidas -aunque socialmente “no permitidas”- con un funcionario de mayor rango.

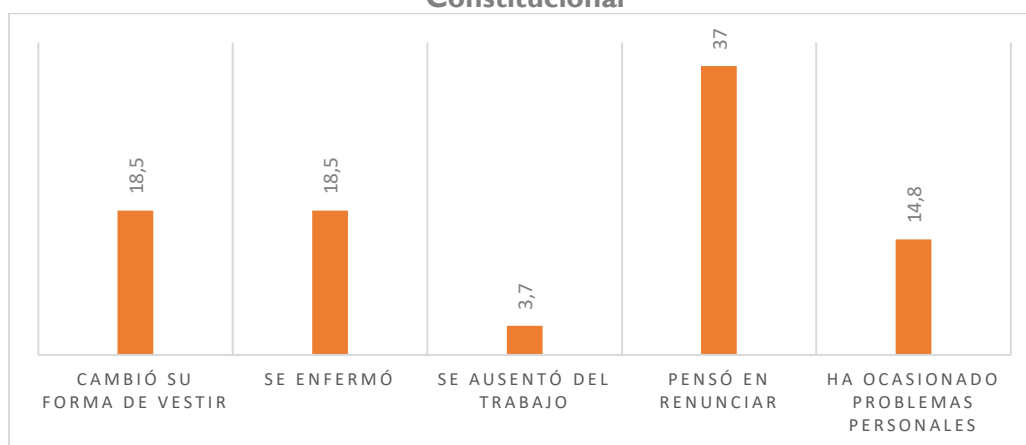
4.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA LA EQUIDAD

Los imaginarios que legitiman las barreras que afectan el crecimiento profesional de las mujeres, los actos de acoso laboral y, en particular, el acoso sexual, tienen consecuencias en el rendimiento de las tareas asignadas, las relaciones laborales y hasta efectos en la salud emocional. Quienes reportaron haber sufrido algún tipo de acoso sexual al interior de la Corte Constitucional dicen, en su mayoría, (42%) que aún se sienten mal cuando ven a quien los/as agredió. Un 39,8% dice que después del suceso no se pudo concentrar en su trabajo y el 25,5% no quería volver al trabajo.

Pero hay consecuencias que van más allá del malestar del día a día en el trabajo. El 18% de las personas que reportó acoso sexual ha solicitado o ha pensado solicitar que les den otro puesto de trabajo. El 37% de las mujeres ha pensado renunciar, de ellas, el 2% se ha ausentado del trabajo y el 9,3% se enfermó.

Otras de las consecuencias que reportan únicamente las mujeres y que son de especial interés ya que responden a los roles y estereotipos de género tienen que ver con que el 14,5% de ellas dice que el acoso en su espacio de trabajo le ocasionó conflictos personales y/o familiares y con que el 18,5% cambió su forma de vestir.

Gráfica # 5. Consecuencias del acoso sexual para las mujeres de la Corte Constitucional



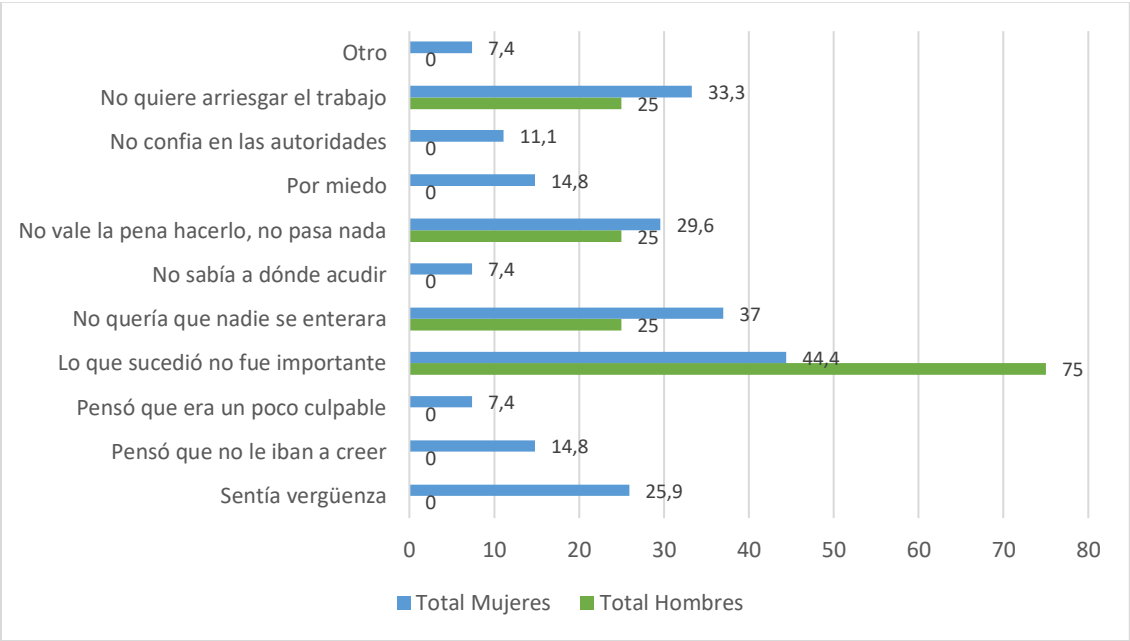
Lo anterior hace referencia a las estrategias que asumen las mujeres para que no se vuelvan a presentar este tipo de situaciones que, al final, terminan reforzando los estereotipos y los comportamientos que se esperan de cada uno de los géneros. Por ello, la estrategia que se debería adoptar es el reporte o denuncia del acoso. No obstante, solo el 4,4% de los casos le notificó a un superior o jefe directo y el 52,4% de las personas violentadas decidió ignorar lo sucedido.

Tal como lo evidencia la gráfica a continuación, las razones para no reportar los casos fueron en su mayoría pensar que lo sucedido no tenía importancia. Particularmente, así lo mencionan los hombres. El 31% no lo hizo porque no quería que nadie se enterara, en especial las mujeres, así como el 33% de ellas no lo hizo porque no quería perder el trabajo

y el 14,8% porque pensó que no le iban a creer o por miedo, mientras el 11,1% no lo hizo porque no confía en las autoridades.

La falta de confianza en las autoridades se refuerza con el hecho de que el 27% de las personas que reportó algún tipo de acoso no denunció porque cree que no vale la pena hacerlo porque nunca pasa nada (25% de los hombres y 29,6% de las mujeres) y porque, adicionalmente, el 4% no sabe a dónde acudir.

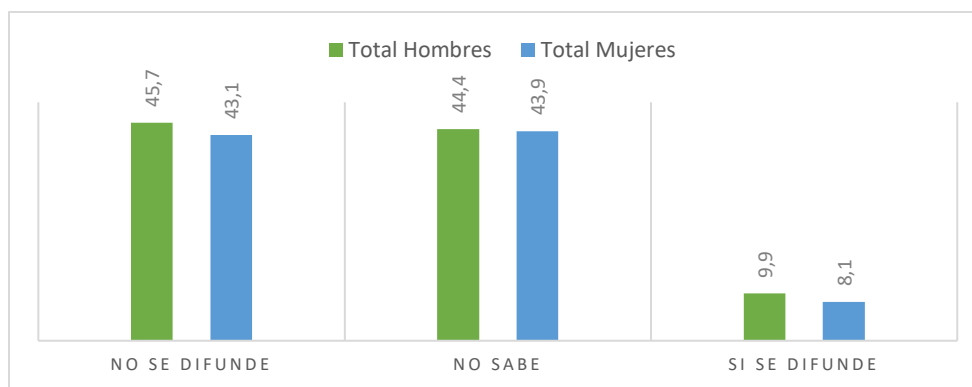
Gráfica # 6. Razones de la no denuncia



Tanto para atender los efectos de los diferentes tipos de acoso, como para prevenirlos, es preciso tener mecanismos para la denuncia, rutas de atención y acciones para la promoción y garantía de relaciones laborales respetuosas. La Corte Constitucional cuenta con algunos de estos mecanismos como el Comité de Convivencia Laboral, o el área de Recursos Humanos adscrita a la Presidencia de la Corporación. Sin embargo, el 36,6% de las personas encuestadas dice que dichos mecanismos no existen, o que no saben si existen. Aproximadamente el 24% de las personas mencionan algunos, pero no tienen claridad sobre los mismos.

Así como hay poco conocimiento sobre este tipo de organismos, el 44% del de las personas dice que no se difunde información sobre la ruta de atención para reportar casos de hostigamiento y acoso sexual y solo el 9% menciona que dicha información se ha difundido a través de folletos, carteleras, correos electrónicos, en las pantallas de televisión de los sótanos y en las sesiones de rendición de cuentas, entre otras.

Gráfica # 7. Conocimiento sobre procedimientos para reportar acoso sexual



Ahora bien, ninguna de las personas entrevistadas dice conocer políticas de equidad de género dentro de la Corte. Así mismo, para la mayoría de entrevistados el Comité de Convivencia parece no actuar en casos de acoso laboral o de acoso sexual pues no ha habido un solo ejemplo de sanción que se conozca. A esto se suma que muy pocos confían en sus superiores o jefes/as directos lo que lleva a que nadie se atreva a denunciar o porque no se haga nada al respecto, o porque el hecho de denunciar los ponga en mayor exposición y, por lo mismo, en mayor estado de vulnerabilidad.

Para dar un ejemplo de la falta de confianza en los mecanismos de denuncia, según una persona entrevistada *“el ambiente en el área es complicado. El grupo está dividido en dos bandos. He recibido maltrato por parte de mis compañeros.”* Al preguntarle por qué no ha denunciado esta situación, su respuesta fue: *“¿para qué?”*.

Otra de las formas de discriminación que varias de las personas entrevistadas mencionan y que no se había tratado hasta el momento en este estudio es la situación contractual del personal de servicios generales. Esto se menciona aquí porque es una de las desigualdades que se vive dentro de la Corte y que no ha tenido una política o reglamentación para ser atacada, con la justificación de que quien se encarga de esto es el Consejo Superior de la Judicatura. Para una entrevistada, *“si bien ellas trabajan en la Corte, es decir, desempeñan sus labores al interior de la Corte, la contratación la hace un tercero que no está presente en las instalaciones por lo que es la Corte la que asume la protección de estas mujeres, pero si algo les pasa, ellas tampoco tienen a quien acudir para defenderse”*.

Es más, algunas de las mujeres que trabajan en servicios generales han cambiado tantas veces de empresa que las contrata que han perdido semanas de cotización en el sistema de seguridad social y, por eso, aún no han podido jubilarse.

En suma, la ausencia de políticas claras sobre equidad de género y sobre acoso laboral y acoso sexual laboral, y la falta de operancia de comités como el de convivencia son aspectos que, como ya se ha indicado, dejan a las personas completamente desprotegidas, hasta llevarlas incluso a situaciones de revictimización y de mayor riesgo.

V. MUJERES Y LIDERAZGOS

En el marco de la segunda etapa de la investigación se preguntó por mujeres que, a criterio de las personas entrevistadas, ejercieran liderazgos destacados al interior de la Corte Constitucional. Es importante aclarar que, por ser esta una investigación que surgió durante la presidencia de la Magistrada Gloria Stella Ortiz, se optó por no construir perfiles de las actuales magistradas titulares para tener mayor objetividad metodológica pero sin desconocer sus liderazgos.

Los cuatro perfiles que se describen a continuación corresponden a las mujeres que más fueron mencionadas y de quienes se dijo que su liderazgo se debe a la influencia positiva que tienen sobre las personas, al trato que le dan a sus equipos o compañeros/as de trabajo, al valor que le dan al cuidado de los demás, a su habilidad de trabajar en equipo, a su excelente desempeño y al compromiso que tienen con su trabajo y con el que hacer de la Corte Constitucional.

Nelly Mendoza Rinta

Nelly es de Boyacá. Estudió el bachillerato con un estado de salud muy delicado y, en esa misma condición, hizo una carrera técnica. Entró a trabajar a una oficina de abogados en Bogotá y allí conoció a su esposo, con quien lleva 18 años de feliz matrimonio. Tiene un hijo de 16 años que está terminando el colegio y quiere estudiar negocios internacionales. Lleva trabajando en la Corte 16 años como Auxiliar Judicial grado I y le faltan siete para pensionarse.

Así como en el despacho en el que trabaja, en su familia también está pendiente de todas las personas. Le gusta hacer almuerzos y onces en su casa e invitarlos a todos. Además, es muy unida a su esposo e hijo. Siempre comen juntos y los fines de semana pasan la mayor parte del tiempo los tres. Van a cine, salen a almorzar, hacen vueltas o prenden la chimenea y se toman un vino.

Es consciente de que su trabajo es el motor del despacho y por eso se lo toma tan en serio. A tal punto, que la mayoría de sus años en la Corte ha trabajado los sábados adelantando tareas que entre semana es muy difícil hacer (archivo, respuesta a correos, borradores de comunicaciones). Entre semana se despierta a las 5:30 de la mañana, llega a la Corte hacia las 8 y está de regreso en su casa más o menos a las 8 de la noche, salvo por los viernes que siempre sale de trabajar después de esa hora.

En sus fines de semana hace vueltas, va a misa, comparte con su familia, cocina, hace postres y dulces y le gustan las artes manuales, como tejer. Se define como alguien de pocos amigos, pero muy familiar.

Tuvo a su hijo a los 33 años y después de un tiempo decidió estudiar derecho en la Universidad Libre. Cuenta que invitó a su esposo a tomar un café y le dijo: “*quiero estudiar y necesito que me apoyes*”. Sabía que no iba a ser fácil teniendo un trabajo que ocupa la mayor parte de su tiempo y, menos, teniendo un hijo pequeño pero lo que pensó al final fue que

“nada es difícil si es algo que se desea realmente”. Es así como logró estar en las clases, hacer los trabajos, presentar los parciales y trabajar al mismo tiempo, todo con la misma dedicación de siempre.

Hace algunos años iba en la mitad de sus exámenes preparatorios pero tuvo que parar por un período porque, además de ser el último año de un Magistrado para el que trabajaba – *“y el último año siempre es el más difícil”*–, su papá se enfermó y lo tuvo que llevar a vivir a su casa mientras se ponía mejor. Su meta es terminar finalmente este año y poderse graduar como abogada.

Sabe que su vida está dedicada al servicio y que es una excelente consejera. Dice que tal vez por eso varias personas entrevistadas para esta investigación sugirieron que se hiciera su perfil como una de las mujeres modelo a seguir en la Corte. Es buena para buscar soluciones, para articular y coordinar. Sin duda, tiene el don de pensar en todo y en todas las personas que la rodean. Por eso, quienes trabajan con ella dicen que es fundamental para que el despacho funcione pues es de las mujeres que tiene el funcionamiento de la Corte Constitucional en su cabeza.

Karena Caselles Hernández

Nació en Villavicencio. Es hija de madre soltera y creció con sus abuelos en los Llanos Orientales mientras su mamá estudiaba en Bogotá para ser profesora. Ya cuando su mamá se estableció en Bogotá, vino a vivir con ella y dejó a sus abuelos, que murieron un tiempo después. Eso fue muy doloroso porque ellos son los grandes amores de su vida.

Al graduarse del colegio, por falta de recursos para estudiar lo que quería en donde quería, decidió estudiar química en la Universidad Pedagógica Nacional por un semestre. Finalmente, después de algunas vueltas de la vida, entró a estudiar derecho a la Universidad Santo Tomás, más por un sueño de su madre que por uno propio. Los primeros años de estudios trabajaba por la erradicación del trabajo infantil en Corabastos. Ya más avanzada su carrera, en los fines de semana trabajaba en una cooperativa de campesinos desplazados que hacía tamales y, entre semana, en ciudad Bolívar, en una organización de campesinos que también eran desplazados. Allí empezó su trabajo por los derechos humanos.

Por la misma época, se hizo militante del movimiento de estudiantes. Al graduarse como abogada, trabajó en organizaciones no gubernamentales en la defensa de la tierra y del campesinado. Y, aunque sin duda ésta era su causa, sentía que la situación de los trabajadores de ese tipo de organizaciones era muy precaria. Por haberse destacado en sus estudios universitarios, unos profesores la contactaron para que se fuera a ser Jueza Civil Municipal en Popayán y ahí, muy joven, empezó su vida en la Rama Judicial.

Tiempo después, entró a trabajar a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como Profesional Especializada grado 33 y, posteriormente, como Magistrada Auxiliar, cargo que ocupó antes de cumplir 30 años. En esa época adoptó la causa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras pues, como ella misma lo dice, *“el trabajo es el vehículo por el cual la gente accede a otros derechos en este país”*. Desde esa época es

profesora universitaria y su trabajo en la Corte la llevó a ganar la beca José Ignacio Márquez al mérito judicial.

Mientras trabajaba en la Corte Suprema hizo dos especializaciones y una maestría en derecho con énfasis en derecho del trabajo. Actualmente, cursa estudios de doctorado en la Universidad Complutense de Madrid.

En 2018 entró a la Corte Constitucional como Magistrada Auxiliar y dice que, aunque siempre su causa fue la de los trabajadores y las trabajadoras, ahora su causa también es de género, de clase y de etnia. Estos años de intenso trabajo y mucho estrés le han traído problemas de salud y por eso los fines de semana se va para la finca, el lugar donde se desconecta, camina, recoge guayabas, conversa con los vecinos y descansa.

Se sorprendió mucho al ser una de las mujeres que las personas entrevistadas para esta investigación sugirieron como modelo a seguir. No obstante, reconoce que sabe trabajar en equipo y motivar a quienes la rodean. Por eso, quienes trabajan con ella afirman que todo fluye mejor desde que llegó, entre otras cosas, porque empodera a las personas para trabajar por una causa común, la de los derechos fundamentales.

Mercedes Contreras Vaca

Mercedes es de Bogotá. Lleva 25 años trabajando en la Corte Constitucional en servicios generales y le faltan menos de seis meses para pensionarse. Antes de trabajar en la Corte, solo tuvo un trabajo en ventas en un almacén de un señor italiano por pocos meses, pues trabajando allí quedó embarazada de su primera hija y se quedó los primeros seis años cuidándola en casa. Así que la Corte ha sido prácticamente su único trabajo.

Se levanta entre semana a las 4 de la mañana para llegar a trabajar antes de las 6. Sale a las 4 de la tarde y, desde que su esposo está pensionado y le ayuda con las tareas del hogar, no tiene que llegar a encargarse de todo: la comida, el almuerzo del día siguiente, el arreglo de la casa y demás. Eso le ha permitido tener más tiempo para descansar.

Vive con su esposo, con su hija que tiene 31 años y es bacterióloga y con su hijo de 21, que estudia ingeniería ambiental. Son muy unidos, comparten lo que más pueden y celebran cumpleaños y fiestas juntos en familia.

Le gusta ir a cine los sábados y los domingos salir a almorzar o pedir algo de comer. En los últimos meses ha pasado un poco menos de tiempo con sus hijos porque su hijo, por iniciativa propia, decidió trabajar los fines de semana en un multiparque para ganar algo de dinero para sus gastos. Además de esto, con la coyuntura, su hija ha tenido que trabajar como bacterióloga más de lo normal.

Lamenta nunca haber sido contratada directamente por la Rama Judicial porque la tercerización del servicio no ha sido la mejor experiencia para ella. Ha cambiado muchas veces la empresa de servicios generales que la contrata, aunque ha seguido siempre trabajando en el sexto piso de la Corte. También le habría gustado pasar más tiempo con

sus hijos, sobre todo, cuando eran pequeños, pero dice que “*cuando hay que trabajar, hay que trabajar*”.

Sueña con pensionarse estando bien de salud, con ser abuela y tener una casa en tierra caliente para ir a descansar. Ve sus días de jubilación despertándose tarde, saliendo a caminar con su esposo y pudiendo hacer ejercicio.

Se siente muy feliz de ser un modelo que seguir dentro de la Corte y dice que puede tener que ver con los años que lleva trabajando allí, con su madurez y con la disposición que siempre ha tenido de escuchar, aconsejar y ayudar a quien lo necesite. Dice también que hay mujeres en la Corte que son sus modelos que seguir como la Secretaria General, Martha Victoria Sáchica, las Magistradas Titulares y algunas Magistradas Auxiliares.

Martha Victoria Sáchica Méndez

La Doctora Martha Sáchica tiene una larga historia en la Rama Judicial y en el derecho constitucional colombiano. Estudió derecho en la Universidad del Rosario y uno de sus primeros cargos en la defensa de los derechos de la población colombiana lo ejerció como defensora de familia en el departamento del Meta. Estando allí tuvo a sus dos primeras hijas. Tiempo después, fue profesora de Historia Política Colombiana en la Universidad Sergio Arboleda por 18 años, universidad donde se le presentó la oportunidad de asumir la titularidad de la clase de Derecho Constitucional. Según ella, fue en ese momento en el que “*la vida empieza a mostrarme mi verdadera vocación*”, pues la enseñanza del derecho constitucional le permitió ser parte de las comisiones preparatorias de la Asamblea Constituyente en el año 1990.

Años antes, concursó para un cargo en el sector privado y, fue en medio de dicho proceso, que sintió por primera vez discriminación por ser mujer. A lo largo del proceso de selección le preguntaron reiteradas veces que, si tener cuatro hijas no le impediría desarrollar sus labores a cabalidad y, a pesar de que obtuvo los máximos puntajes en las diferentes pruebas, se escogió a un aspirante hombre que había quedado en su mismo lugar, de modo que esa oportunidad se cerró. En sus palabras, “*por fortuna ese cargo no se dio*” porque, días después, se encontró con un “*compañero de cátedra y amigo de muchos años*”, entonces nombrado Magistrado de la Corte Constitucional, quien le comunicó que la propondría entre los candidatos para la elección de Secretario General de la nueva Corte.

Recuerda que entró a Sala Plena, se presentó, habló sobre su trayectoria profesional y académica, sobre su esposo quien “*ha sido un gran compañero*” y sobre sus cuatro hijas. Los magistrados ahondaron en su experiencia laboral y su vida personal nunca fue motivo de comentarios ni de exclusión. Así las cosas, en 1992, asume la Secretaría General de la Corte Constitucional de Colombia.

En sus palabras, “*el primero fue un año corto pero intenso, todo estaba por hacerse, por inventarse, sin duda era una gran oportunidad*”. Tenía 36 años y toda la energía y las ideas para asumir ese importante reto. Y en medio de la configuración de la Corte y de su equipo, quedó embarazada de su quinta hija, embarazo que no mencionó sino hasta que ya era evidente

que otra niña venía en camino pues consideró que *“la maternidad es una oportunidad, no una desventaja, por lo tanto, no tiene por qué afectar a nadie profesionalmente”*.

Dice que los primeros 10 años en la Corte fueron apasionantes, una época en la que se sentaron las bases de la jurisprudencia constitucional colombiana que le dieron vida a la nueva Constitución, famosa en el mundo. Afirma que la emoción y el orgullo que siente en el ejercicio de sus labores como Secretaria General es indescriptible y el crecimiento y la evolución es permanente. Es así como en los años de 1999 y 2000 fue designada como Magistrada encargada, con ocasión del retiro de dos de los magistrados. Para ese entonces no había mujeres magistradas titulares, sin embargo, considera que el trato en Sala Plena siempre fue entre iguales y, que hacer parte del escenario en el que se tomaban *“las decisiones de orden constitucional que tienen un impacto real en la vida de las personas”* le sirvió para comprender que el quehacer de la Corte se debía ajustar para avanzar.

Con el cambio de sede de la Corte al Palacio de Justicia también llegaron nuevos retos. La Corte entra en un proceso de modernización de sus procedimientos, lo que obliga a la Doctora SÁCHICA a reorganizar con su equipo la forma en la que operaba la Secretaría General. Y para dar respuesta efectiva a ese desafío, en 2003 decide actualizarse en derecho público y en cursos libres de administración durante el año sabático que le confería la Medalla al Mérito Judicial la cual le fue otorgada en diciembre de 2002. En 2014 fue encargada nuevamente de la magistratura que ella misma llama como su *“postdoctorado en derecho constitucional”*.

También ha sido parte del Consejo Superior de la Judicatura, nueve meses durante los cuales también dice aprendió *“la importancia de la articulación de toda la Rama Judicial y cuáles de las buenas prácticas debían implementarse en la Corte”*, apreciando sus fortalezas y debilidades. Regresa a la Corte en 2017, en el marco de un proceso de cambio y modernización al que se incorporó renovada y con mucho entusiasmo.

Actualmente sigue ejerciendo como Secretaria General de la Corte y se enfrenta a un nuevo reto: el de las tecnologías, la sistematización de la información que genera la Corte y el diseño de plataformas que le permitan a los ciudadanos acceder de manera más expedita a los fallos, así como a los mecanismos de participación de la Corte. Según ella, éste es su *“ultimo desafío, porque ya está cerca la hora del retiro del servicio público”*, por lo que debe preparar a su equipo para ese cambio, un *“equipo heterogéneo en edades, origen, formación, proyectos de vida, pero en el que trabajo con empeño por inculcar valores, buenas prácticas, amor al trabajo, compromiso institucional, para construir unidad de propósitos en el servicio a nuestro cargo”*. A cada uno lo impulsa a que estudie, progrese, sueñe con alcanzar grandes ideales. Considera que la Secretaría es una escuela en la que se han formado muchísimas personas a las que he visto llegar después muy lejos.

En palabras de una de las funcionarias la Doctora SÁCHICA *“es la Corte Constitucional pues no solo se conoce toda su historia, sino que ha hecho parte de ella ... este lugar se mantiene sólido porque ella trabaja incansablemente”*. Su equipo la describe como una líder *“muy humana”*, como una persona que se preocupa por el crecimiento profesional de los demás, como alguien que da ejemplo y como una profesional con gran capacidad técnica. *“La Doctora ha*

sido muy inteligente, ha sabido llevar a todas las diferentes composiciones de la Corte, pero siempre poniendo de primeras la razón de ser de la Corporación ... ese es su legado: primero la Corte”.

VI. CONSIDERACIONES FINALES

6.1. CONCLUSIONES

Este estudio arroja distintos tipos de conclusiones. Unas relacionadas con la amplia participación de las y los funcionarios en esta investigación, otras con la paridad y la estabilidad laboral de las mujeres a interior de la Corte y por último las relacionadas con las barreras que enfrentan las mujeres para crecer profesionalmente en la Corporación, que son múltiples y que se sustentan en los roles tradicionales de género.

En relación con el proceso de recolección de la información tanto cuantitativa como cualitativa, se resalta la buena acogida y el interés en participar por parte de las personas que trabajan en la Corte. De acuerdo con las personas entrevistadas, el interés en el estudio se debe a que, este puede ser una oportunidad de cambio para la Corte Constitucional en términos de equidad e inclusión. Cabe anotar que no fue fácil elegir a las mujeres a quienes se les construyeron perfiles pues, a pesar de que es indudable que hay muchísimas mujeres líderes dentro de la Corporación, la percepción general es que no todas ejercen liderazgos positivos ni de manera diferenciada a como históricamente se han asumido los cargos de poder o el direccionamiento de equipos.

Como se ha dicho, en la Corte trabajan más mujeres que hombres, pero además, salvo por la magistratura titular que hoy cuenta con seis hombres y tres mujeres, hay más magistradas auxiliares mujeres y más profesionales especializadas grado 33 que hombres en este rol. Así mismo, las mujeres dicen tener mayor estabilidad laboral y reportan más ascensos que los hombres, lo que permitiría decir que se han ido eliminando barreras para el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la Corte. No obstante, los ascensos y el sumir más responsabilidades parecen tener “un alto costo” para las mujeres. Crecer profesionalmente implica renunciar a la posibilidad de tener una familia y, en caso de no renunciar a ello, implica asumir dobles jornadas, incluso, a costa de su salud y de su estabilidad emocional; o asumir tareas que no les corresponde y que se alienan a la división sexual del trabajo.

En cuanto al análisis a la luz de las categorías de la investigación, se encontraron correlaciones específicas para este estudio. La primera es entre el techo de cristal y la doble jornada. Como se pudo ver, la mayoría de las mujeres que trabajan en la Corte tienen doble jornada en su día a día porque tienen hijos -muchas tienen hijos menores de 18 años- o son jefas de hogar y son las responsables de la mayoría de las tareas de cuidado en sus hogares. Sin duda esta es una situación que les impide estudiar y, por ello, es más difícil que puedan ascender profesionalmente ya que la cualificación académica parece ser una de las formas de romper el techo de cristal.

La segunda correlación es entre los imaginarios y estereotipos de género y la legitimación del acoso laboral y del acoso sexual lo que, a su vez, se perpetúa con la inexistencia de políticas y normas para la equidad de género y para la sanción de todo tipo de acoso. Es necesario establecer y difundir procedimientos claros para sancionar a los agresores, evitar la revictimización de quienes denuncian y evitar por esta vía que se validen las prácticas de acoso.

Otro de los hallazgos importantes es la presencia de distintas formas de discriminación que afectan a todas las personas de la Corporación. Incluso, parece que la clase social, la región de donde se es y la identidad étnica son otras formas en las que se manifiesta una especie de capa adicional que se le suma al techo de cristal.

Ahora bien, se encuentran unos tipos de discriminación específicos que viven las mujeres por el hecho de ser mujeres: las tareas que se les asignan en el día a día, los supuestos problemas que trae consigo la maternidad y el tener una familia. En ese mismo sentido, el acoso sexual afecta diferencialmente a las mujeres. Ejemplo de esto es el lenguaje que se usa cuando sus compañeros y superiores se dirigen o se refieren a ellas, las propuestas con contenido sexual y tocamientos y, en particular, la carga desproporcionada de las consecuencias del acoso, que se manifiesta en estigmatización y hasta en el despido.

De otro lado, los resultados de la encuesta y de las entrevistas arrojan que las mujeres tienen más consciencia de las barreras que enfrentan para ascender dentro de la Corte. Sin embargo, hay un porcentaje de hombres que también las reconoce. El índice de acoso laboral muestra, por su parte, que no hay diferencias sustanciales entre mujeres y hombres pues todos perciben por igual el malestar laboral, aunque sí hay diferencias entre las áreas o dependencias de la Corporación.

La investigación evidencia que en las áreas de apoyo como la Presidencia y la Secretaría General se reportan más problemas de clima laboral, pero así mismo, más alineación con los principios de la Corte. En los despachos, por su parte, es donde hay menos “quejas entre compañeros” pero una menor empatía con dichos principios. Esto es un reflejo de la evidente separación que hay entre las áreas de apoyo y los despachos, distanciamiento que también se suma a las barreras que enfrentan las mujeres para avanzar en su carrera profesional.

En ese orden de ideas, el techo de cristal parece no tener lugar cuando se habla del número de mujeres que trabaja en la Corte, de los ascensos que han tenido lugar y de la remuneración que resulta ser equitativa pues depende del cargo que se ejerce. No obstante, dicho techo de cristal se soporta en una serie de capas no explícitas como la presencia de una transversal cultura de discriminación por identidad étnica o de género, clase social y lugar de procedencia, entre otros. Una segunda estaría dada por la jefatura femenina del hogar, la doble jornada y los imaginarios sexistas que perpetúan de los roles y estereotipos de género. Y la tercera capa se basa en la tolerancia a las violencias de género y, en particular, en la falta de políticas institucionales que sancionen dichos comportamientos.

6.2. RECOMENDACIONES

Uno de los objetivos de la investigación tiene que ver con la formulación de una serie de recomendaciones que le permitan a la Corte Constitucional, en primer lugar, generar bienestar laboral para todos sus colaboradores y colaboradoras, independientemente del tipo de contratación que tengan (contrato laboral, judicatura, contrato por prestación de servicios, o servicios tercerizados) y del cargo que desempeñen; así como acciones para el

cierre de las brechas entre hombres y mujeres, y, en tercer lugar, para erradicar cualquier expresión de violencia por cuestiones de género. Para tal efecto es preciso:

a) Definir un **mecanismo participativo** para la entrega de los resultados de la presente investigación, así como para el fortalecimiento de las recomendaciones que se listan a continuación, y para la incorporación de otras acciones que aporten a la equidad de género.

b) Avanzar en la **política sobre bienestar laboral** que debe ser concertada en sala plena pero implementada y monitoreada de manera permanente por el equipo de recursos humanos con independencia de la periodicidad de la presidencia de la Corporación. La política de bienestar laboral debe contemplar aspectos de corto y largo plazo.

Corto plazo:

- Diseñar e implementar un sistema de medición periódico del clima laboral que incluya acoso laboral y sexual, así como estereotipos de género y naturalización de las violencias de género.
- Diseñar planes de flexibilización del horario laboral con énfasis en las personas jefes/as de hogar, particularmente para las mujeres que tengan a su cargo personas en edades de dependencia.
- Diseñar una estrategia de comunicación que promueva las relaciones equitativas, fomente la reducción de la doble jornada en los espacios privados de los y las funcionarios de la Corte Constitucional y la resolución a través del diálogo de los conflictos laborales.

Largo plazo:

- Ajustar el tipo de contratación y beneficios, particularmente de quienes ejercen las labores de servicios generales y el equipo de judicantes.
- Diseñar un sistema de planes de carrera y crecimiento al interior de la Corporación para lo cual se requiere definir los perfiles de cargo y sus correspondientes funciones.

Lo anterior en concordancia a lo estipulado tanto en el Acuerdo PSAA 14-10225 de 2014 del Consejo Superior de la Judicatura^[1] en el que se establecen los requisitos de los cargos para la Rama Judicial, como en el Acuerdo 02 de 2015 por medio del cual se unifica y actualiza el reglamento de la Corte Constitucional^[2].

- Elaborar las descripciones de cargo para definir responsabilidades y cargas de trabajo

c) Desarrollar una **política de inclusión** que busque eliminar las diferentes expresiones de discriminación por cuestiones de género, identidad étnica, clase social y lugar de origen, se deben contemplar aspectos de corto y largo plazo.

Corto plazo:

- Implementación de un sistema de movilidad laboral al interior de la Corte Constitucional basado en la meritocracia, el cual puede ser liderado desde la sala plena con el apoyo del área de recursos humanos.

- Incluir en el esquema de flexibilización horaria a las personas que están cursando estudios universitarios o de postgrado, teniendo prioridad las personas cabeza de hogar que tienen, además, a cargo familiares en edades de dependencia.
- Ampliar las postulaciones a la condecoración José Ignacio Márquez para todas las áreas de trabajo de la Corte Constitucional, teniendo en cuenta que debe haber paridad de género en el grupo de postulantes y dar prioridad a las mujeres, particularmente a quienes son cabeza de hogar. Es preciso crear un reglamento y difundirlo.

Largo plazo:

- Definir e implementar un programa de contratación por meritocracia y con enfoque diferencial, en el que se priorice la participación de personas de comunidades étnicas, de diferentes regiones y de las diferentes facultades de derecho existentes en el país.

d) Implementar una **política de cero tolerancia a las violencias de género** que promueva la equidad y establezca mecanismos claros para la atención y sanción a cualquier tipo de violencia al interior de la Corporación.

Corto plazo:

- Adelantar acciones de cuidado para mujeres gestantes y lactantes como, por ejemplo, flexibilizar el horario para que las mujeres y quienes van a ser padres puedan asistir a todas las consultas prenatales; contar con una sala de lactancia en las instalaciones de la Corte y revisar las cargas laborales y horarias de las madres, al menos durante el periodo de lactancia, que corresponde por instrucciones del Ministerio de Salud y Protección Social, al menos a los primeros 6 meses.
- Contar con las descripciones de cargo permitirá revisar al interior de cada una de las áreas de trabajo cuáles son las funciones que se le asignan a mujeres y hombres y redistribuir las tareas de bienestar y de apoyo administrativo de manera equitativa.
- Crear una comisión de cuidado laboral y personal de los y las judicantes e incluir una inducción en la que se les capacite sobre equidad de género y relaciones desiguales de poder. La conformación de la comisión debe incluir personas de las diferentes áreas, no solo de los despachos.
- Diseñar y poner en marcha un programa de capacitación y de acciones de comunicación que promuevan la equidad de género y la cero tolerancia a las violencias género. Es de vital importancia que se incluyan acciones que desestimen el lenguaje sexista, la asignación de tareas que refuerzan los estereotipos de género y la naturalización de las violencias contra las mujeres. Las acciones deben promover la equidad, el respeto y la denuncia de hechos que atenten contra la integridad de las personas que trabajan en la Corte Constitucional.

Largo plazo

- Crear un código de ética contra el acoso laboral y sexual
- Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral y diseñar y divulgar rutas de denuncia y atención de casos de acoso laboral y sexual. Para que el Comité tenga mayor reconocimiento se recomienda que participen personas de las diferentes áreas y de diferentes cargos. Quienes pertenezcan al Comité deben tener igual capacidad y poder de decisión. Por ello también es importante que la composición sea impar.

El Comité será responsable de crear un mecanismo participativo para la construcción de la ruta de reporte y atención a casos de acoso laboral y sexual. Una vez construida la ruta, el Comité debe procurar su difusión e implementación a través de una estrategia interna de comunicación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Amira Meza Carlos, “Discriminación laboral por género: Una mirada desde el Efecto Techo de Cristal.”

Arenas, Ana Isabel, “La pobreza y los estudios de género”, Ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre pobreza en América Latina y estrategias nacionales para su superación, Cali, septiembre, 2004.

Bonilla, Elssy, La investigación: Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico. Alfaomega grupo editor, 2009.

Burín, Mabel. Género y psicoanálisis. Subjetividades femeninas vulnerables. En: Género, psicoanálisis, subjetividad. Paidós. Buenos Aires, 1996.

Berberá, Teresa; Dema, Carlos; Estellés, Sofía; Devece, Carlos. La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Universidad Politécnica de Valencia, 2011.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Entender la pobreza desde la perspectiva de género (Santiago de Chile: Naciones Unidas/República de Italia) Serie Mujer y Desarrollo N° 52, enero, 2004.

Congreso de la República de Colombia, Ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la República de Colombia, Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Consejo Superior de la Judicatura. Acuerdo No. PSAA14-10225 de 2014. Por el cual se modifica el Acuerdo No. 03 de 1993 y los Acuerdos 25 de 1997, 1899 de 2003, PSA12-9779 de 2012, PSAA 13-9856 y PSAA 13-9904 de 2013, respecto a los requisitos de los cargos del Consejo de Estado, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura.

Corte Constitucional de Colombia. Segunda Sala de Revisión. Sentencia T-670 de 2008. Protección del derecho a la salud.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-025 de 2004. Derecho de la población desplazada por el conflicto armado interno a recibir en forma urgente un trato preferente.

Corte Constitucional de Colombia. Acuerdo 02 de 2015. Por medio del cual se unifica y actualiza el Reglamento de la Corte Constitucional.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de 2016-2017. En: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/FORMULARIO_ENUT_2016-2017.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.

Ferrari Liliana, Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL). En: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369147944006.pdf>

Frías Sonia, Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia”. En: <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1745/1852>.

Font, María Dolores, Violencia deliberada. Las raíces de la violencia patriarcal. Icara, Mujeres y Culturas, 2007.

Maciel Noyola María del Carmen, Dr. Alfredo Ruíz Martínez, Et al, Doble jornada de trabajo y calidad de vida de las mujeres que laboran en la secretaría de administración del gobierno del Estado de Oaxaca. Estudio desde la perspectiva de género. 21° Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México. Mérida, Yucatán del 15 al 18 de noviembre, 2016.

Méndez Amalia, et.al, Estudio para la determinación del grado de acoso laboral (Mobbing) de los trabajadores de una institución de educación superior en el estado de Guerrero, en: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/12_11_acoso_laboral.pdf

Meza Martínez, Carols Amira. Discriminación laboral por género: Una mirada desde el Efecto Techo de Cristal. Revista Equidad y Desarrollo. ISSN-e 2389-8844, ISSN 1692-7311, No. 32 (julio-diciembre), páginas 11-31, 2018.

Moscoso, J. N., Los Métodos Mixtos En La Investigación En Educación: Hacia Un Uso Reflexivo, 2017.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos. En: <https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#cracking>

Pacheco, E., & Blanco, M., Metodología mixta: su aplicación en México en el campo de la demografía. Estudios Demográficos y Urbanos, 2015.

Peña Frade Nayibe, Techos de Cristal, Invisibilidad y Selección: Profesionales Ausentes Primera parte, 2010.

Quintana, A., & Montgomery, W, Metodología de Investigación Científica Cualitativa. Lima: UNMSM. F., 2006

Rama Judicial del Poder Público. Consejo Superior de la Judicatura. Sala Administrativa. Acuerdo PSAA08-4552 del 20 de febrero de 2008: "Por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial".

Smith Paul, et. al., "Measuring women 's beliefs about glass ceilings: development of the career pathways survey" En: <https://pdfs.semanticscholar.org/59c2/6c77b817c28c0d8c28a5a47c473c4a37ed51.pdf>

Suarez Gómez Ruth, "Mujeres empresarias en Colombia: hacia la autonomía económica y la construcción del cuidado" Trabajo de grado de Magister en Estudios de Género Directora: Luz Gabriela Arango, 2011.