

## Discriminación laboral

En relación al delito de discriminación laboral que incluye el motivo de sexo (art. 246, Código Penal), a nivel nacional del año 2014-2019, se registran 223 víctimas de discriminación, pero los datos proporcionados por la FGR no especifica la razón u origen de dicha discriminación.

Sin embargo, la cantidad de víctimas de este delito no corresponde al procesamiento judicial, la Fiscalía reporta que únicamente presentaron 28 imputados en el período 2014-2019. En el 2014 presentaron a audiencia 14 imputados; en el 2015 fueron 8; en el 2016 cuatro; en el 2017 se contabilizan nueve, y en el 2018 solamente 7 imputados.

<b>Tabla No. 1</b>					
<b>Discriminación laboral</b>					
<b>Cantidad de víctimas por el delito de discriminación laboral (art. 246, Código Penal, a nivel nacional, año 2014-2019)</b>					
<b>Sexo</b>	<b>Año 2014</b>	<b>Año 2015</b>	<b>Año 2017</b>	<b>Año 2018</b>	<b>Año 2019</b>
<b>Hombre</b>	7	11	14	15	10
<b>Mujer</b>	12	14	23	41	58
<b>No registrado</b>	0	0	3	4	11
<b>Total</b>	19	25	40	60	79
<b>Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al marzo 2020</b>					

Sin embargo, la cantidad de víctimas de este delito no corresponde al procesamiento judicial, la Fiscalía reporta que únicamente presentaron 28 imputados en el período 2014-2019. En el 2014 presentaron a audiencia 14 imputados; en el 2015 fueron 8; en el 2016 cuatro; en el 2017 se contabilizan nueve, y en el 2018 solamente 7 imputados. Obsérvese en la tabla No. 5, que solamente un caso llegó a audiencia de sentencia o vista pública durante el año 2018.

Lo anterior podría significar que, las víctimas de discriminación no denuncian las vulneraciones ante las instancias respectivas, o que conciliaron previamente, o que el requisito que incluye la descripción del delito en el Código Penal, constituye un obstáculo para el acceso a la justicia de las víctimas de este delito. Se debe recordar que el Código Penal estipula que para que una persona sea sancionada debe de cumplirse un requisito previo, es decir, se le debe haber advertido al imputado previamente a nivel administrativo que no continuará discriminando y este continuó con su conducta. El citado artículo literalmente dice: “(...) y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”. (Art. 246 CP).

**Tabla No. 5**  
**Imputados judicializados por etapa del proceso judicial**  
**Cantidad de imputados por el delito de discriminación laboral**  
**(art. 246 CP) a nivel nacional, año 2014-2019**

		Discriminación laboral – 246 CP		
Año	Etapa judicial	Hombre	Mujer	Total
<b>2014</b>	Audiencia inicial/imposición de medidas	4	0	4
	Audiencia preliminar/audiencia preparatoria	3	0	3
	Vista pública/vista de la causa.	0	0	0
	Total	7	0	7
<b>2015</b>	Audiencia inicial/imposición de medidas	2	0	2
	Audiencia preliminar/audiencia preparatoria	2	0	2
	Vista pública/vista de la causa.	0	0	0
	Total	4	0	4
<b>2016</b>	Audiencia inicial/imposición de medidas	1	0	1
	Audiencia preliminar/audiencia preparatoria	1	0	1
	Vista pública/vista de la causa.	0	0	0
	Total	2	0	2
<b>2017</b>	Audiencia inicial/imposición de medidas	4	3	7
	Audiencia preliminar/audiencia preparatoria	2	0	2
	Vista pública/vista de la causa.	0	0	0
	Total	6	3	9
<b>2018</b>	Audiencia inicial/imposición de medidas	2	1	3
	Audiencia preliminar/audiencia preparatoria	2	1	3
	Vista pública/vista de la causa.	1	0	1
	Total	5	2	
	Total general	24	5	29

**Fuente: Departamento de Estadísticas, según base de datos SIGAP al 05032020.**

La igualdad y no discriminación por motivos de género se establece en una amplia gama de instrumentos internacionales de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y las leyes nacionales que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, entre otros. (art. 246 Código Penal).

Un tipo de discriminación común en las empresas, es la discriminación por edad, la cual es menos visible porque tiene que luchar contra estereotipos sexistas presentes en la cultura y la sociedad es menos sensible y no perciben como un problema esta situación. Los estereotipos se fundamentan en ideas tan alejadas de la realidad como la escasa capacidad de adaptación de los seniors o la falta de competencias digitales, y la **sociedad vive con naturalidad** que a medida que se envejece se “empuje” a los seniors a un retiro forzado de la actividad laboral, cuando en la mayoría de casos por la madurez, conocimientos y experiencia alcanzados, es cuando pueden dar lo mejor de sí.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup><https://hayderecho.expansion.com/2019/11/15/la-discriminacion-por-edad-ante-el-reto-demografico/>