

La fuerza física como criterio de selección y discriminación indirecta*

*Physical strength as a selection criterion
and a source of indirect discrimination*

Belcy Viviana Cortés Parreño**

* Recibido el 22 de junio de 2025. Aceptado el 12 de diciembre de 2025.

DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v02n03.09>

** Abogada. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Estudiante de Maestría en Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y Seguridad Social. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7515-8613>

RESUMEN

Este trabajo versa sobre el uso de la fuerza física como criterio de selección laboral y su potencial configuración como forma de discriminación indirecta en el ordenamiento jurídico colombiano. Se recurrió a una metodología de índole cualitativa de carácter dogmático, analizando jurisprudencia constitucional y laboral, normatividad nacional e internacional y doctrina especializada en derecho antidiscriminatorio. El estudio adelantado examinó los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, las modalidades de discriminación directa e indirecta y la justificación objetiva de criterios físicos en procesos de selección. Los resultados revelaron que la aplicación de requisitos de fuerza física sin justificación objetiva y proporcionada puede constituir discriminación indirecta, especialmente hacia las mujeres, perpetuando estereotipos de género y limitando el acceso igualitario al empleo. Por consiguiente, es necesario establecer criterios más rigurosos para evaluar cuándo la fuerza física constituye un requisito profesional esencial y determinante, garantizando así el respeto a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

PALABRAS CLAVE

Discriminación indirecta, fuerza física, selección laboral, igualdad de género.

ABSTRACT

This article examines the use of physical strength as a criterion in employment selection processes and its potential characterization as a form of indirect discrimination within the Colombian legal system. The study adopts a qualitative, dogmatic methodology, based on the analysis of constitutional and labor case law, national and international regulations, and specialized doctrine in anti-discrimination law. It explores the principles of equality and non-discrimination in the labor context, the distinctions between direct and indirect discrimination, and the objective justification of physical criteria in recruitment processes. The findings reveal that the application of physical strength requirements without an objective and proportionate justification may amount to indirect discrimination, particularly against women, by perpetuating gender stereotypes and restricting equal access to employment. Accordingly, the article argues for the establishment of more rigorous standards to assess when physical strength constitutes a genuine and determining

occupational requirement, thereby ensuring effective compliance with the constitutional principles of equality and non-discrimination.

KEYWORDS

Indirect discrimination, physical strength, employment selection, gender equality.

1. INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral es una de las manifestaciones más persistentes de vulneración de los derechos fundamentales en las sociedades contemporáneas, que se ha ido adoptando en formas cada vez más sutiles desafiando los marcos normativos tradicionales. En Colombia, el principio de igualdad y no discriminación encuentra su fundamento constitucional en los artículos 13 y 43 de la Constitución Política, los cuales establecen la igualdad real y efectiva de todas las personas ante la ley, con especial énfasis en la prohibición taxativa de discriminación por razones de género. A pesar de esa premisa, en la práctica, los mentados principios enfrentan obstáculos mayúsculos, particularmente en el ámbito del acceso al empleo, donde persisten criterios de selección que, bajo una apariencia de neutralidad, pueden generar efectos discriminatorios desproporcionados sobre determinados grupos poblacionales.

En concordancia con lo manifestado, el uso de la fuerza física como requisito de selección laboral representa un caso representativo de esta problemática pues, si bien, en determinadas actividades laborales la capacidad física puede constituir un elemento objetivo y necesario para el desempeño eficaz de algunas funciones, su aplicación indiscriminada o sin justificación adecuada puede configurarse como una forma de discriminación indirecta que afecta en mayor medida a las mujeres. Al respecto es menester traer a colación la sentencia T-1258 de 2008 de la Corte Constitucional, en la que de forma asertiva se ha definido este tipo de discriminación como aquellas situaciones donde, pese a la aparente neutralidad del trato, las consecuencias prácticas resultan desiguales para ciertos grupos, vulnerando sus derechos fundamentales o limitando el goce efectivo de los mismos¹.

El objetivo de este artículo es analizar en qué medida el uso de la fuerza física como criterio de selección en el acceso al empleo se ajusta a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación en el marco del derecho laboral

1 Corte Constitucional de Colombia [CC], sentencia T-125 de 2008, num. 4.1.3., §2 (M.P. Mauricio González Cuervo).

colombiano. La hipótesis que contempla esta investigación sostiene que el uso de esta clase de fuerza como criterio diferenciador en el acceso al empleo puede ser legítima, siempre y cuando esté respaldada por una justificación objetiva que demuestre su necesidad como requisito profesional esencial y determinante para el desempeño específico de las funciones laborales, pero en ausencia de dicha justificación, tales criterios pueden constituir discriminación indirecta que vulnera los principios constitucionales de igualdad.

Para desarrollar esta hipótesis, el artículo se estructura en tres apartados. En el primero se examinan los fundamentos conceptuales y normativos de la igualdad y no discriminación en el ordenamiento jurídico, analizando las modalidades de discriminación directa e indirecta y su aplicación en el contexto laboral. En el segundo se aborda la problemática de la fuerza física como requisito profesional, analizando su justificación objetiva, las implicaciones diferenciadas por género y los aspectos, tanto fisiológicos como perceptuales, que inciden en su evaluación. Finalmente, en el tercero se examina la configuración de la discriminación en el acceso al empleo y los criterios jurisprudenciales para distinguir entre trato diferenciado legítimo y discriminación prohibida.

Para abordar a cabalidad la temática, se empleó una metodología de índole cualitativo y dogmático. Para la selección de las fuentes bibliográficas y normativas que alimentan la investigación, se estipularon algunos criterios de selección, los cuales se detallan a continuación:

- Se optó por incluir acervo jurisprudencial que tuviera implicación que no solo versara sobre la temática abordada, sino que, además, desgarrara conceptualmente la discriminación indirecta, como también el *test* de proporcionalidad y los criterios contemplados para poder distinguir entre trato diferenciado legítimo y discriminatorio.
- De igual manera, se tuvo en cuenta el marco normativo internacional vinculante para Colombia, centrándose concretamente en aquellos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de discriminación laboral, los tratados del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) y las convenciones que tratan sobre este tipo de discriminación a la mujer.
- Por último, se tuvo en cuenta el derecho comparado, específicamente referentes tomados de la Unión Europea, en los que se han abordado con rigurosidad este tipo de discriminación y que resultan ejemplos positivos a seguir, como se evidenciará más adelante.

De esta manera, queda demostrada la relevancia de esta investigación, que busca satisfacer la necesidad de establecer criterios claros y rigurosos que permitan evaluar cuándo la fuerza física constituye efectivamente un requisito profesional esencial, diferenciándolo de aquellos casos donde su exigencia

carece de justificación objetiva y puede configurar discriminación indirecta. Solo mediante este análisis será posible garantizar que los procesos de selección laboral respeten los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, promoviendo un mercado laboral verdaderamente inclusivo y equitativo.

2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y CONCEPTUALES DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

2.1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO

Para entender este principio es necesario inmiscuirse en la evolución histórica del concepto de *igualdad*, que con el tiempo ha transitado desde una concepción meramente formal hacia una comprensión sustancial que reconoce la necesidad de implementar medidas específicas para garantizar la igualdad real y efectiva. En este sentido, la Corte Constitucional ha desarrollado una doctrina cuantiosa que distingue entre la *igualdad formal*, limitada a la aplicación uniforme de la ley y la *igualdad material*, que exige la adopción de acciones positivas para corregir las desventajas históricas y estructurales que afectan a determinados grupos poblacionales². Esta distinción resulta particularmente relevante en el contexto laboral, donde factores como el género, la edad, la condición socioeconómica o las características físicas pueden convertirse en elementos que perpetúen exclusiones sistemáticas del mercado de trabajo.

La doctrina también comprende esta distinción. Navarro Tavera y Rangel Arias³ hacen énfasis en que indiscutiblemente la igualdad debe transpolar de una simple declaración formal para convertirse en un principio rector que ofrezca las herramientas necesarias para su garantía, el cual debe permear todas las relaciones jurídicas, especialmente aquellas desarrolladas en el ámbito laboral, donde las desigualdades de poder entre empleadores y trabajadores pueden generar espacios para que se materialicen prácticas discriminatorias. De no hacerlo, se crean condiciones de segregación laboral, donde tanto las brechas

2 CC, sentencia C-371 de 2000 (M.P. Carlos Gaviria Díaz: 29 de marzo del 2000).

3 Laura Marcela Navarro-Tavera y Beatriz Bibiana Rangel-Arias, "La violencia de género en mujeres en el entorno laboral a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en los periodos comprendidos entre los años 2007 al 2024" (Trabajo de grado, Universidad de Santander, 2025), <https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/11632>

salariales como la división ocupacional se ven influenciadas por representaciones sociales construidas históricamente acerca de los géneros, perpetuando patrones de exclusión que limitan el acceso equitativo al empleo y desarrollo profesional de ciertos grupos poblacionales.

En este punto es necesario realizar una aclaración, toda vez que la igualdad no implica que se deba tratar de manera idéntica a todas las personas o situaciones, pero para que exista un trato diferenciado, este debe justificarse con claridad y objetividad⁴. Para ello, se requiere considerar tres elementos clave: (i) que existan diferencias entre los casos; (ii) que el trato diferenciado tenga un propósito legítimo, y (iii) que haya una proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido⁵.

2.2. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Antes de abordar este principio es pertinente recordar, como se mencionó en el acápite introductorio, que el principio de no discriminación recogido por el artículo 13 constitucional prohíbe expresamente los tratos diferenciados cuando estos no tienen justificación válida o cuando buscan menoscabar la dignidad de las personas.

Al trasladar este principio al ámbito laboral, la diferencia de trato entre empleados en situaciones similares solo es aceptable si cumple con un objetivo constitucionalmente válido, si se demuestra su razonabilidad⁶. En otras palabras, lo que el Alto Tribunal enfatiza es que la diferencia de trato no constituye discriminación cuando se justifica por motivos legítimos y se aplica de manera objetiva y razonable, siempre que el trato diferenciado no persiga fines arbitrarios o contrarios a la dignidad humana.

De igual manera es importante mencionar que el principio de no discriminación se encuentra intrínsecamente vinculado con el derecho a la igualdad, configurándose como su manifestación negativa al prohibir el otorgamiento de un trato diferenciado injustificado que resulte lesivo para la dignidad humana o que restrinja el ejercicio de derechos fundamentales. La discriminación, según la doctrina constitucional colombiana, puede manifestarse de dos formas principales: la *discriminación directa*, que se caracteriza por la aplicación explícita de criterios diferenciadores prohibidos o sospechosos, y la *discriminación indirecta*,

4 CC, sentencia C-966 de 2012 (M.P. María Victoria Calle Correa: 21 de noviembre de 2012).

5 Katerine Bermúdez Alarcón (dir.), *Principio de igualdad y no discriminación laboral: Revisión normativa y jurisprudencial de las Altas Cortes* (Universidad Externado de Colombia, 2017).

6 CC, sentencia T-230 de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz: 13 de mayo de 1994).

que surge cuando medidas aparentemente neutrales producen efectos desproporcionalmente adversos sobre determinados grupos protegidos⁷.

2.2. LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA

La configuración jurídica de la discriminación directa presenta elementos claramente identificables, ya que implica el uso expreso de criterios diferenciadores que el ordenamiento jurídico considera prohibidos o que resultan manifiestamente irrazonables.

En el ámbito del acceso al empleo, esta modalidad discriminatoria se materializa cuando los procesos de selección incorporan de manera explícita requisitos basados en características personales que no guardan relación alguna con las competencias profesionales requeridas para el desempeño del cargo. En ese sentido, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la discriminación directa es más fácil de identificar y sancionar, precisamente porque el elemento diferenciador se encuentra expresamente establecido en las políticas, reglamentos o decisiones del empleador⁸.

2.2.2. LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Por el contrario, la discriminación indirecta presenta una complejidad mayor tanto en su identificación como en su tratamiento jurídico, toda vez que se origina en medidas que, pese a su aparente neutralidad, generan efectos desproporcionadamente perjudiciales para ciertos grupos poblacionales.

Como lo advierten Duarte Castiblanco y Ávila López⁹, esta modalidad discriminatoria cobra especial relevancia en el contexto de los requisitos físicos para el acceso al empleo, donde la exigencia de determinadas capacidades corporales puede aparecer como técnicamente neutra, pero en la práctica puede excluir sistemáticamente a las mujeres o a personas con ciertas características físicas, sin que exista una justificación objetiva y razonable que respalde tal diferenciación.

La doctrina ha identificado que la discriminación indirecta opera a través de un mecanismo de tres fases: (i) se establece una regla, criterio o práctica aparentemente neutra; (ii) dicha medida produce un impacto adverso desproporcionado sobre un grupo protegido, y (iii) tal impacto no puede justificarse

7 CC, sentencia T-125/08.

8 CC, sentencia T-230/94.

9 Laura Dayan Duarte Castiblanco y Erika Liseth Ávila López, "Discriminación y violencia de género en entornos laborales desde el enfoque sistémico" (Trabajo de grado, Universidad Coperativa de Colombia, 2023), <https://hdl.handle.net/20.500.12494/51131>

objetivamente como una medida apropiada y necesaria para alcanzar un fin legítimo¹⁰.

El elemento clave de la asignación de estereotipos radica en que se presume que el grupo específico posee determinados atributos o características y, en consecuencia, se asume que una persona, por el solo hecho de pertenecer a él, actuará conforme a esa visión generalizada filtrando todas las dimensiones de su personalidad única a través de la lente de esos preconceptos grupales, lo que resulta especialmente problemático cuando estos estereotipos fundamentan requisitos laborales que carecen de justificación objetiva.

El desarrollo jurisprudencial colombiano ha establecido que el análisis de la discriminación indirecta requiere la aplicación de un *test* de proporcionalidad que evalúe la idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de la medida cuestionada. La idoneidad examina si la medida es adecuada para alcanzar el fin perseguido; la necesidad analiza si existen medios alternativos menos lesivos para lograr el mismo objetivo, y la proporcionalidad en sentido estricto pondera si los beneficios obtenidos con la medida compensan las restricciones impuestas a los derechos fundamentales¹¹. Esta metodología de análisis cobra particular importancia al evaluar requisitos de fuerza física en procesos de selección laboral, donde debe demostrarse que tales exigencias son indispensables para el desempeño eficaz de las funciones y que no existen métodos alternativos menos restrictivos para garantizar la adecuada ejecución del trabajo.

2.3. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La dimensión constitucional del derecho a la igualdad se ve complementada por el desarrollo normativo internacional, particularmente a través de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Colombia. El Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación¹², adoptado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967¹³, establece un marco conceptual amplio

10 Laura Clérico, "Hacia un análisis integral de estereotipos: desafiando la garantía estándar de imparcialidad", *Revista de Derecho del Estado*, n.º 41 (2018): 67-96, <https://doi.org/10.18601/01229893.n41.03>

11 CC, sentencia C-673 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa: 28 de junio de 2001).

12 Organización Internacional del Trabajo [OIT], Convenio C111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 25 de junio de 1958.

13 Ley 22 de 1967, por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958), 14 de junio de 1967.

que define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Esta definición internacional refuerza la perspectiva constitucional colombiana y proporciona elementos adicionales para la identificación y sanción de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral¹⁴.

El marco normativo internacional se ve enriquecido por los desarrollos regionales, especialmente aquellos derivados del sistema interamericano de derechos humanos, ejemplo de ello, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972, establece el derecho a la igualdad ante la ley¹⁵, mientras que el Protocolo de San Salvador, incorporado al ordenamiento nacional mediante la Ley 319 de 1996, reconoce el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, incluyendo la prohibición de discriminación en el acceso al empleo¹⁶. Los instrumentos internacionales mencionados no solo complementan el marco constitucional interno, sino que además proporcionan parámetros interpretativos que deben ser considerados por las autoridades judiciales colombianas en aplicación del bloque de constitucionalidad¹⁷.

2.4. EL TRATO DIFERENCIADO LEGÍTIMO

La efectivización del principio de igualdad en el ámbito laboral requiere un análisis cuidadoso de las tensiones que pueden surgir entre la libertad de empresa y los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese sentido, la Constitución reconocela libertad económica y la libre iniciativa privada, estableciendo que la actividad económica y la iniciativa privada son libres dentro de los límites del bien común¹⁸. No obstante, esta libertad no es de carácter absoluto, pues debe ejercerse en armonía con los derechos fundamentales, especialmente el derecho a la igualdad y a la no discriminación, al respecto, la jurisprudencia constitucional

14 OIT, Convenio C111.

15 Ley 16 de 1972, por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, 30 de diciembre de 1972, DO 33780, art. 24.

16 Ley 319 de 1996, por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988, 20 de septiembre de 1996, DO 42884, art. 7.

17 CC, sentencia C-010 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero: 19 de enero del 2000).

18 Constitución Política de Colombia [Const], art. 333, 7 de julio de 1991 (Colombia).

ha sido clara en señalar que la libertad de empresa no ampara la adopción de criterios de selección discriminatorios, aun cuando estos se justifiquen en consideraciones de eficiencia económica o preferencias del mercado¹⁹.

La complejidad del análisis constitucional se agudiza al considerar aquellos casos donde existe una tensión entre diferentes derechos fundamentales o donde la aplicación estricta del principio de igualdad podría generar efectos contrarios a la eficiencia económica o a la seguridad laboral. En estos escenarios, la doctrina constitucional ha desarrollado el concepto de *discriminación justificada* o *trato diferenciado legítimo*, que permite el establecimiento de criterios diferenciadores, siempre que estos respondan a una finalidad constitucionalmente legítima, sean adecuados para alcanzar dicho fin, resulten necesarios ante la ausencia de medios alternativos menos lesivos y mantengan una relación de proporcionalidad entre los beneficios obtenidos y las restricciones impuestas a los derechos fundamentales²⁰.

En ese sentido, el concepto de trato diferenciado legítimo adquiere mayor relevancia en el contexto de los requisitos físicos para el acceso al empleo, donde pueden existir situaciones donde las características corporales de los trabajadores resulten objetivamente relevantes para el desempeño seguro y eficaz de determinadas labores. La jurisprudencia constitucional ha establecido que en estos casos es necesario aplicar un análisis estricto que evalúe si la diferenciación se basa en criterios objetivos y razonables, si es proporcionada al fin perseguido y si no existe una alternativa menos restrictiva que permita alcanzar el mismo objetivo sin generar efectos discriminatorios²¹.

Aunado a lo anterior, de forma acertada, la jurisprudencia ha tratado de distinguir con suficiencia conceptual el trato diferenciado legítimo y la discriminación prohibida. En primer lugar, debe existir un fin constitucionalmente válido que justifique la diferenciación; en segundo lugar, el medio escogido debe ser idóneo para alcanzar dicho fin; en tercer lugar, debe tratarse de la alternativa menos lesiva entre las opciones disponibles y, finalmente, debe existir proporcionalidad entre los beneficios obtenidos y las restricciones impuestas. Adicionalmente, la Corte ha establecido que cuando la diferenciación se basa en criterios sospechosos como el género, la raza o la orientación sexual, debe aplicarse un escrutinio

19 CC, sentencia T-1083 del 2000 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz: 17 de agosto del 2000).

20 Claudia Paola Osorio Mejía, "Protección al derecho a la igualdad de las mujeres frente a las restricciones para desempeñar actividades laborales basadas en estereotipos de género" (Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, 2024).

21 CC, sentencia T-422 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz: 19 de junio de 1992).

estricto que invierte la carga de la prueba, correspondiendo a quien establece la diferenciación demostrar su legitimidad constitucional²².

En concordancia con lo anterior, se puede inferir que el análisis constitucional debe considerar las dimensiones interseccionales de la discriminación, reconociendo que las personas pueden experimentar múltiples formas de exclusión simultáneas, aspecto especialmente relevante cuando se evalúan requisitos físicos que pueden combinar factores discriminatorios.

La dimensión de género del derecho a la igualdad encuentra reconocimiento de manera puntual en Constitución, que vislumbra la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, prohibiendo cualquier forma de discriminación contra la mujer²³. Esta disposición constitucional se ve complementada por el marco normativo internacional, más concretamente por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981²⁴, que establece obligaciones específicas para los Estados en materia de eliminación de la discriminación laboral por razón de género. En ese orden de ideas, el Comité CEDAW ha señalado que los requisitos físicos desproporcionados en el acceso al empleo pueden constituir una forma de discriminación indirecta contra las mujeres, fundamentalmente cuando no existe una justificación objetiva que demuestre su necesidad para el desempeño del trabajo²⁵.

La doctrina ha señalado que cuando la igualdad se traslada al ámbito laboral, requiere considerar dimensiones especiales, esto es, una preventiva y otra reparadora. La primera ellas conlleva la adopción de medidas proactivas por parte de los empleadores para garantizar que sus políticas de selección y contratación no generen efectos discriminatorios, incluyendo la revisión periódica de los criterios de selección, la capacitación del personal encargado de los procesos de reclutamiento y la implementación de mecanismos de monitoreo que permitan identificar patrones discriminatorios. Por su parte, la dimensión reparadora involucra el establecimiento de mecanismos efectivos de reparación para las víctimas de discriminación, incluyendo tanto la reparación material del

22 CC, sentencia C-481 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero: 9 de septiembre de 1998).

23 Const., art. 43.

24 Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980, 2 de junio de 1981, DO 35794.

25 Organización de Naciones Unidas [ONU], Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, AG Res 34/18, 18 de diciembre de 1979.

daño causado como la adopción de medidas de no repetición que garanticen la eliminación de las prácticas discriminatorias²⁶.

De igual manera, el derecho a la igualdad en el contexto laboral debe incorporar una perspectiva comparada que permita identificar las mejores prácticas internacionales en materia de prevención y sanción de la discriminación en el acceso al empleo. Es ahí donde la experiencia europea resulta particularmente relevante, especialmente a lo que respecta a los desarrollos normativos y jurisprudenciales derivados de la Directiva 2000/78 del Consejo Europeo (CE), que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁷. Esta directiva ha desarrollado conceptos como el de *requisito profesional esencial y determinante*, que permite justificar diferenciaciones basadas en características personales únicamente cuando estas resulten genuinamente necesarias para el desempeño del trabajo y sean proporcionales al objetivo perseguido²⁸.

De otro lado, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha establecido criterios concretos para determinar cuándo un requisito físico puede considerarse como una exigencia profesional esencial. Por ejemplo, en el caso "Bilka-Kaufhaus", el Tribunal estableció que las medidas que generen efectos adversos desproporcionados sobre un grupo protegido solo pueden justificarse cuando respondan a una necesidad real de la empresa o cuando sean apropiadas para alcanzar el objetivo perseguido y resulten necesarias ante la ausencia de alternativas menos discriminatorias²⁹. Estos criterios han sido posteriormente refinados y ampliados por la jurisprudencia europea, proporcionando un marco conceptual robusto que puede servir como referencia para el análisis de casos similares en el contexto colombiano.

Frente a dichas condiciones, la doctrina se ha encargado de complementarlas para evitar su interpretación errada, toda vez que en la práctica es necesario considerar las especificidades sectoriales y las particularidades de los diferentes tipos de trabajo. Existen sectores económicos donde las exigencias físicas pueden tener una mayor relevancia, como la construcción, la minería, la seguridad, o el transporte de carga pesada, pero en otros sectores tales requisitos pueden resultar menos justificados. La doctrina ha señalado que el análisis de la

26 Eldy Romehl Astorga Mamani y Martin Aurelio Masco Chura, "Protección de derechos laborales y aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de derecho, distrito judicial de Puno" (Trabajo de grado, Universidad José Carlos Mariátegui, 2025), <https://hdl.handle.net/20.500.12819/3603>

27 Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, 27 de noviembre de 2000, DOCE núm. 303.

28 Directiva 2000/78/CE del Consejo.

29 Tribunal de Justicia de la Unión Europea [TJUE], Caso Bilka-Kaufhaus, asunto 170/84, sentencia del 13 de mayo de 1986.

legitimidad de los requisitos físicos debe realizarse caso por caso, considerando las características específicas del puesto de trabajo, las condiciones en las que se desarrolla la labor, los riesgos asociados y la disponibilidad de medidas de adaptación o apoyo técnico que puedan reducir la relevancia de las capacidades físicas individuales³⁰.

El desarrollo doctrinal y jurisprudencial del derecho a la igualdad ha evidenciado también la importancia de considerar las dimensiones colectivas de la discriminación, reconociendo que las prácticas discriminatorias no solo afectan a individuos particulares, sino que también pueden perpetuar patrones de exclusión sistemática que afectan a grupos poblacionales completos.

Esta perspectiva colectiva de la no discriminación ha llevado al desarrollo de conceptos como la *discriminación sistémica o estructural*, que se refiere a aquellas prácticas aparentemente neutrales que, por su aplicación sistemática, generan efectos de exclusión persistente sobre determinados grupos sociales. En el contexto de los requisitos físicos para el acceso al empleo, esta perspectiva permite analizar cómo la aplicación generalizada de tales criterios puede contribuir a perpetuar la segregación ocupacional por género y a limitar las oportunidades laborales de las mujeres en determinados sectores económicos³¹.

La efectiva implementación del principio constitucional de igualdad en el ámbito laboral requiere también el desarrollo de mecanismos institucionales adecuados que permitan la prevención, detección y sanción de prácticas discriminatorias. En Colombia, esta función se distribuye entre una multiplicidad de entidades, incluyendo el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia Nacional de Salud, las autoridades judiciales y los organismos de control como la Defensoría del Pueblo y la Procuraduría General de la Nación. La efectividad de estos mecanismos depende en gran medida de la capacidad institucional para implementar enfoques transversales y mancomunados de no discriminación que permitan identificar, como también de abordar las formas más sutiles de discriminación, como aquellas que se derivan de la aplicación de criterios aparentemente neutrales pero con efectos diferenciados.

En síntesis, el derecho fundamental a la igualdad constituye un principio rector del ordenamiento jurídico de Colombia que debe permear todas las relaciones laborales, exigiendo no solo la eliminación de prácticas abiertamente discriminatorias, sino también la identificación y corrección de aquellas medidas

30 Osorio Mejía, "Protección al derecho a la igualdad de las mujeres frente a las restricciones para desempeñar actividades laborales".

31 Gisell Daniela Bocanegra Forero, "Los estereotipos de género y su repercusión en la administración de justicia en Colombia, acercamiento desde las garantías constitucionales" (Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia 2023), <https://hdl.handle.net/20.500.12494/55870>

aparentemente neutrales que generen efectos adversos desproporcionados sobre grupos protegidos. La aplicación de este principio en el contexto de los requisitos físicos para el acceso al empleo requiere un análisis cuidadoso que evalúe la legitimidad constitucional de tales exigencias a la luz de criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, garantizando que las diferenciaciones establecidas respondan a necesidades objetivas del puesto de trabajo y no a estereotipos o prejuicios que perpetúen exclusiones injustificadas del mercado laboral.

3. LA FUERZA FÍSICA COMO REQUISITO PROFESIONAL

Uno de los elementos más complicados y discutidos del derecho antidiscriminatorio moderno es la inclusión de criterios de fuerza física en los procedimientos de selección laboral, sobre todo cuando estos requisitos afectan desmedidamente el acceso a trabajos para las mujeres. Esta problemática va más allá de la simple implementación de criterios objetivos para la selección, pues se adentra en áreas donde confluyen estereotipos culturales, diferencias fisiológicas reales y la urgente necesidad de asegurar no solo la igualdad de oportunidades, sino también la eficacia en el trabajo de manera independiente³². Sin embargo, se conceptualiza a fin de descender a la responsabilidad del empleador en la enfermedad laboral.

3.1. ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS DE FUERZA FÍSICA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN LABORAL

El estudio de la fuerza física como condición profesional debe comenzar con la aceptación de que no todos los empleos que a primera vista requieren esfuerzo físico realmente exigen niveles excepcionales de fuerza muscular. Ballester, por ejemplo, indica que con frecuencia se exageran las exigencias vinculadas a la fuerza física y no se corresponden con lo que el cargo exige en realidad, lo que produce una discriminación indirecta hacia las mujeres; esta es especialmente notoria en áreas tradicionalmente masculinas, como la seguridad o la construcción³³.

De otro lado, la evolución de la tecnología ha modificado de manera drástica el carácter de muchos trabajos que se han considerado tradicionalmente como físicamente exigentes. Angulo y Galeano indican que muchos trabajos que históricamente se han clasificado como "pesados" han sufrido cambios significativos debido a los avances tecnológicos, lo cual ha disminuido de

32 Cristian Aedo Barrera, *Causalidad y culpa en la responsabilidad civil. Historia y dogmática* (Grupo Editorial Ibáñez, 2019).

33 María Amparo Ballester Pastor, *La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo* (Bomarzo, 2018).

manera importante las exigencias físicas reales³⁴. Este cambio suscita preguntas esenciales acerca de la legitimidad de conservar requisitos de fuerza física que podrían haber quedado obsoletos en relación a las exigencias actuales del lugar de trabajo. Por lo tanto, mantener criterios de selección física anticuados puede ser una manera de discriminación injusta que perpetúa obstáculos innecesarios para que las mujeres accedan al trabajo.

Estos criterios tienen un impacto especialmente fuerte en áreas donde las mujeres han tenido históricamente más obstáculos para acceder. Bielby y Baron documentan cómo se han reconocido limitaciones legales previas a 1970 que impedían de manera explícita que las mujeres alzaran objetos pesados en el trabajo³⁵. Estas afirmaciones, que más adelante fueron declaradas inconstitucionales, llevaron a la exclusión sistemática de las mujeres de puestos laborales que exigían realizar labores de levantamiento de cargas. Esta exclusión histórica ha generado residuos culturales y organizativos que siguen vigentes hoy en día, los cuales se expresan mediante prácticas más sutiles, pero igual de eficaces para restringir las oportunidades laborales para las mujeres.

3.2. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO Y SUS FUNDAMENTOS HISTÓRICOS

La segregación ocupacional por género persiste como manifestación de desigualdad estructural. Al respecto, Díaz et al. señalan que la violencia de género en el trabajo se enmarca en las relaciones de poder que existen en las organizaciones. Sumado a esto, la cultura patriarcal fundamentado en valores culturales que promueven la discriminación e inequidad entre hombres y mujeres. Esta clasificación artificial de trabajos como "femeninos" o "masculinos" resulta en que las ocupaciones asociadas tradicionalmente a los hombres gozan de mayor reconocimiento social y mejores condiciones laborales, mientras que los trabajos feminizados tienden a ser infravalorados y peor remunerados³⁶.

Esta dicotomía artificial, a menudo, se basa en ideas estereotipadas sobre las capacidades físicas de cada género, sin tener en cuenta las habilidades

34 Gladys Fabianny Angulo Valencia y Leidy Viviana Galeano Montoya, "Violencia de género y las formas que se manifiesta en el contexto educativo, laboral y familiar" (Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, 2019), <https://hdl.handle.net/20.500.12494/15502>

35 William T. Bielby and James N. Baron, "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination", *American Journal of Sociology* 91, núm. 4.

36 Ximena Díaz Berr, Amalia Mauro Cardarelli, Elisa Ansoleaga Moreno y Juan Pablo Toro Cifuentes, "Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado", *Ciencia y Trabajo* 19, núm. 58 (enero/abril de 2017): 42-48.

individuales o la oportunidad de adaptarse y entrenar para equilibrar las diferencias que se observan.

Las oportunidades de progreso para las mujeres en trabajos que se asocian tradicionalmente con roles masculinos pueden verse reducidas de manera significativa debido a la falta de interés organizacional y a los estereotipos culturales arraigados. No solo el acceso inicial al empleo se ve afectado por este obstáculo, sino también las oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de las empresas. Las compañías que se basan en estereotipos de género para seleccionar a sus empleados desaprovechan la oportunidad de beneficiarse del talento de las mujeres y perpetúan estructuras laborales injustas que van en contra de los principios básicos de no discriminación e igualdad.

Para tratar de manera apropiada los asuntos vinculados a la potencia, resistencia y fuerza que el género femenino enfrenta en el trabajo, es esencial entender la fisiología femenina. De acuerdo con Quintana, el rendimiento físico se compone de tres elementos esenciales: la resistencia, la función neuromuscular y la capacidad para generar energía. Respecto a la obtención de energía, las mujeres tienden a mostrar un 85% de eficiencia aeróbica, en contraposición al 89% de los hombres. Esta diferencia no significa que las mujeres sean inferiores, sino que es una variación que se puede equilibrar mediante entrenamientos específicos y ajustes metodológicos adecuados³⁷.

3.3. ASPECTOS FISIOLÓGICOS DEL RENDIMIENTO FÍSICO EN EL GÉNERO FEMENINO

Bruna Orrego y Maldonado Contreras realizaron una investigación que demostró que las mujeres tienen la capacidad de llevar a cabo trabajos agotadores, como la minería o la construcción, empleando una cantidad significativa de energía similar a la de sus compañeros hombres³⁸. Esta evidencia empírica indica que la discriminación indirecta, basada en supuestas limitaciones físicas de las mujeres, podría ser un problema más sociocultural que fisiológico, lo que cuestiona los fundamentos verdaderos de muchas prácticas discriminatorias en el entorno laboral.

El hecho de que las mujeres puedan desempeñarse con eficacia en trabajos físicamente exigentes pone a prueba los puntos de vista tradicionales y

37 M. S. Quintana, "Evaluación de la capacidad aeróbica y composición corporal de mujeres jóvenes universitarias" (Trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato)

38 Carolina Danitz Bruna Orrego y Catalina Paz Maldonado Contreras, "Mujeres en la minería: ¿Cómo surgir en un sector dominado por hombres?" (Trabajo de grado, Universidad de Chile, 2021), DOI: 10.58011/gsy0-k704.

resalta la relevancia de examinar las habilidades individuales por encima de las generalizaciones por género. En lo que respecta a la función neuromuscular, que fusiona técnica muscular y fuerza, las disparidades entre hombres y mujeres son significativas, sobre todo debido a que normalmente se emplean cifras fundamentadas en la fuerza absoluta y el tamaño corporal, sin tener en cuenta una adaptación justa para los dos sexos.

No obstante, estudios especializados han evidenciado que la resistencia es comparable en hombres y mujeres. Esto indica que las diferencias de fuerza pueden ser subsanadas de manera significativa teniendo en cuenta las proporciones geométricas y la composición del cuerpo. Pachano Zurita y Molina Torres sugieren que la fuerza por centímetro cuadrado de músculo puede ser equivalente entre mujeres y hombres de la misma edad y nivel de capacitación, lo que contradice la idea convencional de que las mujeres son intrínsecamente más débiles que los hombres³⁹.

Algunos estudios comparativos evidencian que las diferencias de fuerza entre brazos y piernas de mujeres y hombres se reducen notablemente cuando se consideran las variaciones en la composición del cuerpo y el tamaño. Estos descubrimientos indican que un método más avanzado y basado en la ciencia para evaluar las habilidades físicas podría eliminar muchos de los obstáculos discriminatorios que hoy día enfrentan las mujeres al acceder a trabajos que demandan esfuerzo físico.

Antiguamente, el modo de vida de las mujeres era más sedentario, porque existían reglas culturales profundamente arraigadas que restringían su participación en actividades deportivas y físicas. No obstante, esta dinámica ha cambiado significativamente debido a las reformas legales y sociales que tienen como objetivo asegurar la participación de las mujeres en diferentes áreas, como la educación pública, la disponibilidad de servicios financieros y el impulso continuo del deporte⁴⁰. Esta creciente conciencia social ha fomentado un incremento notable en el ejercicio físico de las mujeres, lo cual podría eventualmente igualar la cancha entre hombres y mujeres en cuanto a habilidades físicas relevantes para el trabajo.

39 Ana Cristina Pachano Zurita y María Victoria Molina Torres, "La discriminación laboral por género en Ecuador", *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas* 5, núm. 1 (enero-abril, 2022): 179-186.

40 Abraham Mosisa and Steven Hipple, "Trends in labor force participation in the United States", *Monthly Labor Review* (October 2006), 35-57.

3.4. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS FÍSICAS

A pesar de que una gran cantidad de los datos existentes se enfocan en deportistas mujeres y no particularmente en trabajadoras, es lógico deducir que una capacitación orientada específicamente a las mujeres en el área laboral podría producir un efecto positivo notable en su rendimiento, sobre todo en sectores industriales que han sido tradicionalmente controlados por hombres. Desde este punto de vista, se abre la posibilidad de implementar estrategias novedosas de capacitación y desarrollo que tienen el potencial de eliminar las desventajas aparentes y establecer condiciones más igualitarias en términos de competencia.

Por ende, sería muy provechoso crear programas de capacitación laboral que incorporen el desarrollo de capacidades específicas orientadas al avance femenino⁴¹. Estos programas no solo capacitarían a las mujeres físicamente para sus roles de trabajo, sino que también disminuirían los peligros de accidentes laborales y potenciarían la productividad en general. Esta propuesta, desde un punto de vista de costo-beneficio, podría incentivar a las mujeres a implicarse más en ejercicios físicos y a crear programas de entrenamiento físico que se adapten específicamente a sus necesidades⁴².

En este contexto, el factor psicológico también es importante, porque el entrenamiento físico puede repercutir de manera positiva en la autoestima y el sentido de propósito de las mujeres, incrementando la confianza en sí mismas y su satisfacción tanto a nivel personal como laboral⁴³. Para conseguir una auténtica igualdad laboral, es fundamental que se adopten posturas positivas tanto a nivel personal como a nivel de organización⁴⁴. Además, la implementación de servicios de seguridad y salud en el trabajo (anteriormente llamado salud ocupacional) que se hayan diseñado para satisfacer las necesidades concretas de las trabajadoras podría ser una aporte trascendental a la mejora de sus condiciones

41 Paivi I Leino y Vilma Hanninen, " Psychosocial factors at work in relation to back and limb disorders", *Scand J Work Environ Health* 2, n. 1 (1995): 134-142, <https://doi.org/10.5271/sjweh.20>

42 International Labor Organization [ILO], *Measurement of income from employment*, Report II, (ILO, 1998).

43 John S. Hanson and William H. Nedde, "Long-term physical training effect in sedentary females", *Journal of Applied Physiology* 37, núm. 1 (July 1974): 112-116, <https://doi.org/10.1152/jappl.1974.37.1.112>

44 Nadine M. Simons, "The female worker and physically demanding work", *AAOHN Journal* 35, No. 5 (1987): 226-228.

laborales y a la reducción de los peligros asociados con actividades que exigen mucho físicamente⁴⁵.

La percepción corporal y su influencia en la evaluación de la fuerza física femenina son otros elementos claves que inciden en la conservación de prácticas discriminatorias. Los cánones de belleza han cambiado con el tiempo, pero la relevancia de la apariencia física en las vidas de los seres humanos se ha mantenido. En la actualidad, tener una buena imagen se asocia con atributos positivos que van más allá de lo estético, como son la inteligencia, el compromiso y la fortaleza física⁴⁶. Esta asociación ha conducido a que la sociedad conserve estereotipos de género que establecen cómo deben actuar hombres y mujeres, perpetuando una estructura social que puede ser discriminatoria.

Debido a estos estereotipos profundamente enraizados, las mujeres han sido históricamente relegadas a roles de sumisión y complacencia, mientras que a los hombres se les asigna de manera automática valor y fuerza⁴⁷. Estos prejuicios han creado dudas sistemáticas acerca de las habilidades de las mujeres, sobre todo en lo que respecta a la fuerza física, lo que se traduce en una discriminación indirecta que restringe su acceso a ciertos empleos y oportunidades para crecer profesionalmente.

4. ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LA DISCRIMINACIÓN Y HERRAMIENTAS JURÍDICAS DE EVALUACIÓN

El análisis específico de cómo la fuerza física puede constituir o no un factor de discriminación legítima en el acceso al empleo requiere un examen detallado de los criterios jurídicos desarrollados tanto en el ámbito nacional como en el derecho comparado europeo.

Sin embargo, esta percepción corporal estereotipada no debería determinar automáticamente la aptitud para el trabajo, ya que lo verdaderamente crucial es la capacidad real para cumplir con los requisitos laborales objetivamente necesarios.

45 Leon J. Warshaw, "Employee health services for women workers", in *Women, work, and health: Challenges to corporate policy*, ed. D. Chapman Walsh and R.H. Egdahl (Springer-Verlag, 1980), 132-144.

46 Mitchelle Tatiana Lozano Rodríguez, "El impacto de la apariencia física en los procesos de relacionamiento social y su incidencia en el marketing" (Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás, 2019), <http://hdl.handle.net/11634/15154>

47 Jorge Andrés Díaz Londoño, Ana Paola Martínez, Fernanda L. Espinoza Jiménez, Carlos W. Vizuete, Andrés David Mier, Silvana E. Cárata y Andrea Becdach Salvatore, *Discriminación hacia las mujeres y su representación en medios de comunicación* (Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación, 2017), <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>

La discriminación basada en criterios de fuerza física perpetúa inadecuadamente la división sexual del trabajo, a pesar de los avances tecnológicos que han reducido significativamente la necesidad de fuerza bruta en muchos empleos contemporáneos⁴⁸.

Esta forma de discriminación también se refleja de manera preocupante en la persistencia de brechas salariales y en la dificultad sistemática que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de liderazgo dentro de las organizaciones, incluso en sectores donde la fuerza física no constituye un requisito objetivo para el desempeño efectivo de las funciones directivas⁴⁹.

Para determinar cuándo el uso de la fuerza física como criterio de selección laboral puede considerarse legítimo y no discriminatorio, resulta fundamental aplicar el marco jurídico desarrollado por la jurisprudencia europea y nacional. Al respecto, Rey establece que para determinar si un criterio de distinción es discriminatorio o no, debe analizarse cuidadosamente si existe una justificación objetiva y razonable que lo respalde de manera convincente⁵⁰. En el caso específico del uso de la fuerza física como requisito laboral, esta justificación debe estar directamente vinculada con las necesidades reales y comprobables del puesto de trabajo, no con percepciones generalizadas o estereotipos culturales.

4.1. MARCO JURÍDICO EUROPEO PARA LA EVALUACIÓN DE CRITERIOS DE FUERZA FÍSICA EN EL EMPLEO

La Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo establece un criterio particularmente riguroso al determinar que no puede haber profesiones vetadas para las mujeres, salvo cuando el sexo sea un requisito profesional esencial y determinante debido a la naturaleza específica de la actividad o el contexto en que se desarrolla, siempre que responda a un objetivo legítimo y que el requisito sea estrictamente proporcionado⁵¹. Este estándar exige una justificación particularmente sólida para cualquier diferenciación basada en características asociadas tradicionalmente con el género.

48 Karla Irene Martínez Méndez, "Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas" (Tesis doctoral, El Colegio de San Luis, 2015).

49 José Francisco Castro Castro, "Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares", *Boletín Dirección del Trabajo*, n.º 146 (marzo, 2001): 7-19, https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

50 Fernando Rey Martínez, *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo* (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005), <https://hdl.handle.net/11191/9512>

51 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), 5 de julio de 2006, DOUE núm. 204.

En España, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (LOIEMH) aborda específicamente la discriminación en el acceso al empleo, definiéndola como la diferencia de trato basada en características relacionadas con el sexo, como la fuerza física, siempre y cuando no sea un requisito profesional esencial y determinante para las actividades laborales específicas o el contexto en el que se desarrollan⁵². Esta aproximación legislativa establece un equilibrio entre la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de que ciertos trabajos pueden requerir legítimamente capacidades físicas específicas.

La Directiva 2006/54/CE complementa este marco al establecer como algo fundamental que los criterios de selección y las condiciones de contratación sean neutros para garantizar efectivamente la igualdad de oportunidades⁵³. Sin embargo, esta neutralidad no implica una uniformidad ciega, sino que debe permitir diferenciaciones cuando estas respondan a necesidades objetivas y comprobables del puesto de trabajo. La está radica en determinar cuándo una diferenciación constituye una adaptación razonable a las necesidades reales del empleo y cuándo representa una barrera discriminatoria injustificada.

4.2. EL *TEST* DE PROPORCIONALIDAD EN LA JUSTIFICACIÓN DE DIFERENCIACIONES FÍSICAS

La Corte Constitucional colombiana, en su sentencia T-1258 de 2008, ha desarrollado un *test* particularmente riguroso para evaluar la legitimidad de cualquier diferenciación basada en criterios como la fuerza física. Este *test* de proporcionalidad exige demostrar tres elementos fundamentales: (i) que la diferenciación persigue un fin constitucionalmente válido; (ii) que el medio empleado es adecuado y necesario para alcanzar dicho fin, y (iii) que no existe una alternativa menos lesiva disponible para los derechos de igualdad⁵⁴. Este marco analítico proporciona una herramienta jurídica sofisticada para evaluar la legitimidad de los criterios de selección física.

La aplicación práctica de estos criterios requiere que las empresas realicen un análisis detallado y rigurosamente objetivo de las competencias físicas realmente necesarias para cada puesto de trabajo específico. Este análisis debe ir más allá de las percepciones generales o las tradiciones sectoriales, centrándose en establecer requisitos basados en capacidades concretas y medibles,

52 Ley Orgánica 3/2007, sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 22 de marzo de 2007, BOE núm. 71, art. 5.

53 Directiva 2006/54/CE, art. 14.2.

54 CC, sentencia T-1258 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo).

en lugar de presunciones generales basadas en el sexo o características físicas estereotipadas. Solo de esta manera es posible garantizar que los criterios de selección respondan efectivamente a las necesidades del puesto y no perpetúen discriminaciones históricas.

Un ejemplo ilustrativo de la aplicación de estos principios se encuentra en la decisión del TJCE, que consideró discriminatoria una normativa que imponía una estatura mínima de 1,70 metros para ingresar a la Escuela de Policía. El tribunal determinó que esta exigencia perjudicaba desproporcionadamente a las mujeres y que no era necesaria para alcanzar los objetivos específicos del concurso ni para el desempeño efectivo de las funciones policiales (STJCE, 2017). Esta decisión ilustra cómo los criterios aparentemente neutrales pueden tener efectos discriminatorios y deben ser evaluados en términos de su necesidad real y proporcionalidad.

La Corte Comunitaria ha establecido precedentes adicionales al dictaminar que es ilegal excluir totalmente a las mujeres del acceso a empleos militares que impliquen el uso de armas, trabajos en la industria minera, actividades de buceo o en entornos hiperbáricos, o trabajos nocturnos, cuando esta exclusión no se base en una evaluación individualizada de capacidades sino en generalizaciones sobre las limitaciones del género femenino⁵⁵. Estos precedentes judiciales establecen que las exclusiones categóricas basadas en el género son presuntivamente discriminatorias y requieren una justificación extraordinariamente sólida.

4.3. JURISPRUDENCIA EUROPEA SOBRE DISCRIMINACIÓN POR CRITERIOS FÍSICOS

En el ámbito de los exámenes físicos, especialmente en el ingreso a cuerpos de seguridad donde las diferencias anatómicas entre géneros pueden ser más evidentes, resulta esencial adaptar las pruebas a la realidad fisiológica de las mujeres como una medida de acción positiva. Esta adaptación no implica rebajar los estándares de competencia, sino reconocer que diferentes aproximaciones metodológicas pueden ser necesarias para evaluar equitativamente las mismas capacidades funcionales. La implementación de baremos diferenciados puede ser una herramienta legítima para garantizar que las pruebas midan efectivamente la capacidad para desempeñar las funciones requeridas, no la conformidad con estándares desarrollados históricamente para un solo género.

55 Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea [TJCE], *Angela Maria Sirdar v. The Army Board*, Case C-273/97, [1999] ECR I-7403.

Existen alternativas concretas y viables para garantizar que todos los candidatos, independientemente de su sexo, puedan cumplir con los requisitos físicos de un puesto cuando estos son realmente necesarios. La implementación de programas de entrenamiento específicos, como sugieren Leino y Hänninen⁵⁶ representa una estrategia proactiva que puede nivelar las diferencias observadas entre géneros. Igualmente, la adaptación razonable de las pruebas de selección para reflejar las diferencias fisiológicas entre sexos sin comprometer la capacidad para realizar las tareas esenciales constituye una aproximación que respeta tanto la igualdad de oportunidades como las necesidades operacionales legítimas.

4.4. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y ADAPTACIÓN RAZONABLE EN PROCESOS DE SELECCIÓN

A pesar de los avances normativos y jurisprudenciales, las mujeres aún enfrentan una presencia limitada en el sector industrial, predominando en áreas como servicios domésticos, salud, educación y hostelería, mientras que su participación en sectores como construcción, transporte y energía sigue siendo precaria.

Eliminar efectivamente la discriminación indirecta basada en la fuerza física requiere abandonar las ideologías tradicionales que diferencian artificialmente entre trabajos "ligeros" y "pesados", ya que esta categorización perpetúa la asignación automática de trabajos supuestamente ligeros a las mujeres, lo cual resulta inaceptable en el contexto jurídico contemporáneo⁵⁷. Aunque existan leyes antidiscriminatorias bien estructuradas, persisten prácticas discriminatorias sutiles en el ámbito laboral que impiden que las mujeres accedan efectivamente a trabajos que requieren esfuerzo físico, todo debido a percepciones corporales cargadas de estereotipos que no tienen fundamento objetivo.

En Europa, a pesar de los esfuerzos sostenidos por promover la igualdad de género, persiste la discriminación laboral hacia las mujeres, especialmente en cuanto a la protección efectiva contra decisiones que las colocan sistemáticamente en desventaja⁵⁸. Esta persistencia sugiere que las herramientas jurídicas existentes, aunque bien diseñadas, requieren una aplicación más rigurosa y un seguimiento más efectivo para lograr los objetivos de igualdad material que persiguen.

La verdadera igualdad de oportunidades solo se alcanzará a través de la implementación de acciones prácticas y cambios socioculturales profundos

56 Leino y Hanninen, " Psychosocial factors at work in relation to back and limb disorders".

57 CC, sentencia T-1258/08.

58 Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Manual de legislación europea contra la discriminación* (2010).

tanto a nivel individual como colectivo⁵⁹. Esto implica no solo el desarrollo de marcos normativos apropiados, sino también la transformación de las actitudes organizacionales y sociales que perpetúan la discriminación. Las empresas deben asumir un papel proactivo en la eliminación de barreras discriminatorias, implementando políticas de recursos humanos que garanticen evaluaciones objetivas e individualizadas de las capacidades de los candidatos.

A pesar de estos desafíos persistentes, las mujeres han demostrado consistentemente su capacidad para competir en igualdad de condiciones en el ámbito laboral, abandonando progresivamente roles tradicionales restrictivos para buscar crecimiento profesional en sectores previamente vedados⁶⁰. Esta transformación en las aspiraciones y logros femeninos subraya la artificialidad de muchas de las barreras tradicionalmente impuestas y la necesidad urgente de adaptar las prácticas laborales a esta nueva realidad social.

El camino hacia la eliminación efectiva de la discriminación basada en criterios de fuerza física requiere un enfoque integral que combine el desarrollo normativo continuado, la aplicación rigurosa de los estándares existentes, la transformación de las culturas organizacionales y el reconocimiento de que las diferencias entre géneros no justifican automáticamente un trato desigual en el acceso al empleo. Solo mediante esta aproximación será posible alcanzar el objetivo de una verdadera igualdad de oportunidades laborales que beneficie tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto.

4.5. DIRECTRICES OPERATIVAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS EN PROCESOS DE SELECCIÓN

Una vez efectuado el análisis de los apartados anteriores, cabe preguntarse cómo lograr una verdadera materialización del derecho a la igualdad en procesos de selección que involucren criterios de fuerza física, lo cual evidentemente requiere que los empleadores adopten directrices operativas concretas que permitan distinguir entre requisitos legítimos y prácticas discriminatorias. Es así que, como punto de partida, toda organización debe establecer un procedimiento formal de validación de requisitos físicos que contemple las siguientes etapas construidas con base en la multiplicidad de sentencias, doctrina y normas de derecho comparado que hicieron parte de esta investigación: análisis funcional del puesto, identificación de tareas que genuinamente requieren capacidad física específica, determinación del nivel mínimo necesario de dicha capacidad,

59 ONU, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

60 Mitra Toossi, "A century of change: the U.S. labor force, 1950–2050", *Monthly Labor Review* (may 2002): 15-28, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/05/art2full.pdf>

evaluación de alternativas menos restrictivas y documentación exhaustiva de las conclusiones. Dicho proceso debe involucrar tanto al área de recursos humanos como también a supervisores operativos, especialistas en salud ocupacional y, cuando sea pertinente, ergónomos o fisioterapeutas ocupacionales que puedan aportar criterios técnicos objetivos.

Para facilitar esta evaluación, se propone la aplicación de un *test* de cinco preguntas que todo empleador debe poder responder antes de establecer un requisito de fuerza física:

- ¿El requisito está vinculado a una función esencial del puesto y no a tareas marginales o esporádicas?
- ¿Se ha documentado mediante análisis técnico la necesidad específica del nivel de capacidad física exigido?
- ¿Se han explorado y descartado alternativas tecnológicas, organizativas o de apoyo que pudieran reducir la exigencia física?
- ¿El requisito ha sido formulado en términos de capacidad funcional demostrable y no como características físicas generales?
- ¿Se han considerado programas de entrenamiento específico que permitan a candidatos calificados desarrollar la capacidad requerida?

La incapacidad de responder afirmativamente a cualquiera de estas preguntas debe activar una revisión del requisito, pues sugiere riesgo de configuración de discriminación indirecta.

Los jueces laborales y de tutela, al conocer casos donde se alegue discriminación basada en requisitos de fuerza física, deben aplicar una metodología específica de análisis que garantice la protección efectiva del derecho a la igualdad. En ese sentido, primeramente se deben verificar si existe un impacto adverso desproporcionado sobre las mujeres, lo cual puede evidenciarse mediante estadísticas de exclusión en el proceso de selección o mediante estudios científicos que demuestren que el requisito afecta diferenciadamente a un género. Establecido el impacto desproporcionado, la carga de la prueba se invierte y corresponde al empleador demostrar la justificación objetiva del requisito. Esta justificación debe ser sometida al *test* de proporcionalidad en sus tres dimensiones: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. De igual manera, los jueces deben ser especialmente escépticos ante justificaciones basadas en tradiciones sectoriales, preferencias de clientes, o argumentos de eficiencia que no estén respaldados por evidencia técnica sólida.

En el ejercicio de sus funciones de inspección y vigilancia, las autoridades del Ministerio del Trabajo deben implementar un enfoque proactivo de prevención de la discriminación indirecta en procesos de selección, lo cual implica el desarrollo de recursos didácticos que orienten a los empleadores sobre cómo

establecer requisitos físicos legítimos en actividades específicas como construcción, minería, seguridad, transporte de carga o manufactura industrial.

5. CONCLUSIONES

El análisis de los fundamentos constitucionales y conceptuales de la igualdad y no discriminación en el derecho laboral colombiano revela la complejidad inherente a la materialización efectiva de estos principios en las relaciones de trabajo contemporáneas. La evolución desde una concepción meramente formal hacia una comprensión sustancial de la igualdad ha permitido el desarrollo de herramientas jurídicas sofisticadas para identificar y combatir tanto las formas directas como indirectas de discriminación.

La distinción entre discriminación directa e indirecta resulta fundamental para abordar situaciones donde medidas aparentemente neutrales, como los requisitos de fuerza física en procesos de selección laboral, pueden generar efectos desproporcionadamente adversos sobre grupos protegidos, particularmente las mujeres. Esta diferenciación conceptual permite identificar prácticas discriminatorias que, bajo una apariencia de neutralidad técnica, perpetúan exclusiones sistemáticas del mercado laboral.

La aplicación del *test* de proporcionalidad, que evalúa la idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de las medidas diferenciadas proporciona el marco metodológico necesario para distinguir entre el trato diferenciado legítimo y la discriminación prohibida constitucionalmente. Este instrumento analítico resulta esencial para determinar cuándo los requisitos físicos en el acceso al empleo responden a necesidades objetivas del puesto de trabajo y cuándo constituyen barreras injustificadas.

La efectivización del derecho a la igualdad en el ámbito laboral trasciende el mero cumplimiento formal de las disposiciones constitucionales y legales, exigiendo un compromiso activo por parte de todos los actores del sistema laboral para identificar y eliminar las barreras estructurales que perpetúan la exclusión de determinados grupos poblacionales. La perspectiva interseccional de la discriminación, que reconoce las múltiples dimensiones de exclusión que pueden experimentar las personas, junto con el análisis sistémico de las prácticas discriminatorias, ofrecen un enfoque integral para abordar las complejidades de la discriminación laboral contemporánea.

El reto principal reside en la construcción de mecanismos institucionales efectivos que permitan no solo la sanción de prácticas discriminatorias evidentes, sino también la prevención y corrección de aquellas formas más sutiles de discriminación que, a través de su aplicación sistemática, contribuyen a perpetuar patrones de segregación ocupacional y limitación de oportunidades laborales.

Esta dimensión preventiva y reparadora de la no discriminación requiere el fortalecimiento de las capacidades institucionales y el desarrollo de enfoques transversales.

La tensión entre la libertad de empresa y los derechos fundamentales de los trabajadores debe resolverse mediante un análisis cuidadoso que garantice que las exigencias laborales respondan a necesidades objetivas y no a estereotipos o prejuicios que menoscaben la dignidad humana y el acceso equitativo al mercado de trabajo. El equilibrio entre estos principios constitucionales exige una evaluación rigurosa que considere tanto las particularidades sectoriales como los imperativos de igualdad material.

Los avances tecnológicos han tornado obsoletos muchos requisitos de fuerza física en el ámbito laboral, revelando que frecuentemente estos criterios son sobredimensionados y no reflejan las necesidades reales del cargo. Esta situación perpetúa barreras discriminatorias injustificadas que excluyen sistemáticamente a las mujeres de sectores específicos, basándose en percepciones estereotipadas sobre capacidades físicas diferenciadas por género.

La investigación fisiológica contemporánea demuestra que las diferencias entre hombres y mujeres en capacidades físicas son menores cuando se consideran factores como composición corporal y entrenamiento específico. Los estudios evidencian que la fuerza por centímetro cuadrado de músculo puede ser equivalente entre géneros, sugiriendo que programas de formación laboral específicos podrían eliminar las desventajas aparentes y crear condiciones de competencia equitativas.

El marco jurídico nacional e internacional proporciona herramientas sofisticadas para distinguir entre el uso legítimo y discriminatorio de la fuerza física como criterio de selección, exigiendo que cualquier diferenciación se base en justificaciones objetivas vinculadas con necesidades reales del puesto. El *test* de proporcionalidad y los precedentes europeos establecen que las exclusiones categóricas por género son presuntivamente discriminatorias.

Persiste una brecha significativa entre los marcos legales antidiscriminatorios y su implementación práctica, evidenciada por la continuidad de la segregación ocupacional. La eliminación efectiva de la discriminación requiere un enfoque integral que combine aplicación rigurosa de estándares jurídicos, transformación de culturas organizacionales y desarrollo de evaluaciones individualizadas que permitan competencia equitativa independientemente del género.

REFERENCIAS

Aedo Barrena, Cristian. *Causalidad y culpa en la responsabilidad civil. Historia y dogmática*. Grupo Editorial Ibáñez, 2019.

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Manual de legislación europea contra la discriminación*. 2010.
- Angulo Valencia, Gladys Fabianny y Leidy Viviana Galeano Montoya. "Violencia de género y las formas que se manifiesta en el contexto educativo, laboral y familiar". Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/15502>
- Astorga Mamani, Eldy Romehl y Martin Aurelio Masco Chura. "Protección de derechos laborales y aplicación de sanciones en casos de discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con operadores de derecho, distrito judicial de Puno". Trabajo de grado, Universidad José Carlos Mariátegui, 2025. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/3603>
- Ballester Pastor, María Amparo. *La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*. Bomarzo, 2018.
- Bermúdez Alarcón, Katerine (dir.). *Principio de igualdad y no discriminación laboral: Revisión normativa y jurisprudencial de las Altas Cortes*. Universidad Externado de Colombia, 2017.
- Bielby, William T. and James N. Baron. "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination". *American Journal of Sociology* 91, núm. 4
- Bocanegra Forero, Gisell Daniela. "Los estereotipos de género y su repercusión en la administración de justicia en Colombia, acercamiento desde las garantías constitucionales". Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/55870>
- Bruna Orrego, Carolina Danitza y Catalina Paz Maldonado Contreras. "Mujeres en la minería: ¿Cómo surgir en un sector dominado por hombres?". Trabajo de grado, Universidad de Chile, 2021. DOI: 10.58011/gsy0-k704.
- Castro Castro, José Francisco. "Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares". *Boletín Dirección del Trabajo*, n.º 146 (marzo, 2001): 7-19. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Clérico, Laura. "Hacia un análisis integral de estereotipos: desafiando la garantía estándar de imparcialidad". *Revista de Derecho del Estado*, n.º 41 (2018): 67-96. <https://doi.org/10.18601/01229893.n41.03>
- Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia [CC]. Sentencia T-422 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz: 19 de junio de 1992).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-230 de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz: 13 de mayo de 1994).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-481 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero: 9 de septiembre de 1998).

- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-010 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero: 19 de enero del 2000).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-371 de 2000 (M.P. Carlos Gaviria Díaz: 29 de marzo del 2000).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1083 del 2000 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz: 17 de agosto del 2000).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-673 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa: 28 de junio de 2001).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-125 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1258 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-966 de 2012 (M.P. Maria Victoria Calle Correa: 21 de noviembre de 2012).
- Díaz Berr, Ximena, Amalia Mauro Cardarelli, Elisa Ansoleaga Moreno y Juan Pablo Toro Cifuentes. "Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado". *Ciencia y Trabajo* 19, núm. 58 (enero/abril de 2017): 42-48.
- Díaz Londoño, Jorge Andrés, Ana Paola Martínez, Fernanda L. Espinoza Jiménez, Carlos W. Vizúete, Andrés David Mier, Silvana E. Cárate y Andrea Becdach Salvatore. *Discriminación hacia las mujeres y su representación en medios de comunicación*. Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación, 2017. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>
- Directiva 2000/78/CE del Consejo. Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. 27 de noviembre de 2000. DOCE núm. 303.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). 5 de julio de 2006. DOUE núm. 204.
- Duarte Castiblanco, Laura Dayan y Erika Liseth Ávila López. "Discriminación y violencia de género en entornos laborales desde el enfoque sistémico". Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/51131>
- Hanson, John S. and William H. Nedde. "Long-term physical training effect in sedentary females". *Journal of Applied Physiology* 37, núm. 1 (July 1974): 112-116. <https://doi.org/10.1152/jappl.1974.37.1.112>
- International Labor Organization [ILO]. *Measurement of income from employment*. Report II. ILO, 1998.

Leino, Paivi I y Vilma Hanninen. " Psychosocial factors at work in relation to back and limb disorders". *Scand J Work Environ Health* 2, n. 1 (1995): 134-142. <https://doi.org/10.5271/sjweh.20>

Ley 22 de 1967. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958). 14 de junio de 1967.

Ley 16 de 1972. Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. 30 de diciembre de 1972. DO 33780.

Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980. 2 de junio de 1981. DO 35794.

Ley 319 de 1996. Por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. 20 de septiembre de 1996. DO 42884.

Ley Orgánica 3/2007. Sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 22 de marzo de 2007. BOE núm. 71.

Lozano Rodríguez, Michelle Tatiana. "El impacto de la apariencia física en los procesos de relacionamiento social y su incidencia en el marketing". Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás, 2019. <http://hdl.handle.net/11634/15154>

Martínez Méndez, Karla Irene. "Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas". Tesis doctoral, El Colegio de San Luis, 2015.

Mosisa, Abraham and Steven Hipple. "Trends in labor force participation in the United States". *Monthly Labor Review* (October 2006), 35-57.

Navarro-Tavera, Laura Marcela y Beatriz Bibiana Rangel-Arias. "La violencia de género en mujeres en el entorno laboral a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en los períodos comprendidos entre los años 2007 al 2024". Trabajo de grado, Universidad de Santander, 2025. <https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/11632>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Convenio C111, sobre la discriminación (empleo y ocupación). 25 de junio de 1958.
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. AG Res 34/18. 18 de diciembre de 1979.
- Osorio Mejía, Claudia Paola. "Protección al derecho a la igualdad de las mujeres frente a las restricciones para desempeñar actividades laborales basadas en estereotipos de género". Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, 2024.
- Rey Martínez, Fernando. *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005. <https://hdl.handle.net/11191/9512>
- Pachano Zurita, Ana Cristina y María Victoria Molina Torres. "La discriminación laboral por género en Ecuador". *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas* 5, núm. 1 (enero-abril, 2022): 179-186.
- Quintana, M. S. "Evaluación de la capacidad aeróbica y composición corporal de mujeres jóvenes universitarias" Trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato.
- Simons, Nadine M. "The female worker and physically demanding work". *AAOHN Journal* 35, No. 5 (1987): 226-228.
- Toossi, Mitra. "A century of change: the U.S. labor force, 1950–2050". *Monthly Labor Review* (may 2002): 15-28. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/05/art2full.pdf>
- Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea [TJCE]. Angela Maria Sirdar v. The Army Board. Case C-273/97. [1999] ECR I-7403.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea [TJUE]. Caso Bilka-Kaufhaus. Asunto 170/84. Sentencia del 13 de mayo de 1986.
- Warshaw, Leon J. "Employee health services for women workers". In *Women, work, and health: Challenges to corporate policy*, edited by D. Chapman Walsh and R.H. Egdahl. Springer-Verlag, 1980.