

Marco jurídico para la autonomía económica de las mujeres en Colombia^{*}

Legal basis for the economic autonomy of women in Colombia

Recibido: Septiembre 06 de 2018 - Evaluado: Noviembre 28 de 2018 - Aceptado: Diciembre 10 de 2018

Isabel Goyes Moreno^{**}

Para citar este artículo / To cite this article

Goyes Moreno, I. (2019). Marco jurídico para la autonomía económica de las mujeres en Colombia. Revista Academia & Derecho, 10(18), 165-206.

Resumen: El presente artículo es uno de los productos de la investigación “Autonomía Económica de las Mujeres en Nariño”, desarrollada por el Observatorio del Género de Nariño. Este escrito hace referencia a uno de sus resultados: El marco jurídico internacional y nacional sobre la autonomía y los derechos económicos de las mujeres. De todas las violencias (sexual, física, psicológica) que afectan su vida (cuyas causas son remotas y quizás invisibles), la violencia económica es una de las más relevantes por sus efectos tanto en el ámbito familiar, como en la construcción de la identidad y ciudadanía femeninas. Esta problemática ha sido objeto de Declaraciones, Convenciones y Convenios de carácter universal; sin embargo, la vida de las mujeres se encuentra muy distante de tales mandatos. Por lo mismo, los Estados se han comprometido con la realización de estos derechos estrechamente vinculados a los principios de igualdad, no discriminación y dignidad humana.

Desde la CEDAW hasta los ODS, la equidad de género se incorporó a las agendas oficiales, admitiendo que sin esa condición no es posible superar la pobreza ni potencializar la

^{*} Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Artículo de revisión. Uno de los productos del proyecto de investigación denominado “Autonomía Económica de las Mujeres de Nariño”, formulado por el grupo de investigación “Derecho, Justicia y Región” DEJURE y financiado por el Sistema de Investigaciones de la Universidad de Nariño. Convocatoria 2016.

^{**} Abogada de la Universidad de Nariño. Doctora en Ciencias de la Educación de RUDECOLOMBIA. Magister en Derecho de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Derecho Laboral. Directora grupo de investigación Derecho, Justicia y Región DEJURE. Directora del Observatorio de Género de Nariño. Docente titular de la Facultad de Derecho de la Universidad de Nariño.

E-mail: dejure@udenar.edu.co; isabelgoyes@udenar.edu.co; isabelgm99@yahoo.com

economía. Colombia por su parte, adquirió compromisos con el logro de los estándares internacionales sobre la autonomía económica de las mujeres. Contribuir a divulgar tales conquistas normativas es la finalidad de este escrito.

Palabras clave: Violencias, autonomía económica, marco jurídico, equidad de género.

Abstract: This article is one of the products of the research “Economic Autonomy of Women in Nariño”, developed by the Nariño Gender Observatory. This document refers to one of its results: The international and national legal basis on the autonomy and economic rights of women. Of all the violence (sexual, physical, psychological) that affect their lives (whose causes are remote and perhaps invisible), economic violence is one of the most relevant for its effects both in the family, as in the construction of identity and female citizenship. This problem has been a matter of Declarations, agreements and universal Conventions; however, women’s lives are very distant from such mandates. For this reason, the States have committed themselves to the realization of these rights closely linked to the principles of equality, non-discrimination and human dignity.

From the CEDAW to the SDGs, gender equality was incorporated into official agendas, admitting that without this condition it is not possible to overcome poverty or boost the economy. Colombia, on the other hand, acquired commitments with the achievement of international standards on the economic autonomy of women. Contributing to promote these achievements is the purpose of this writing.

Keywords: Violence, economic autonomy, legal Basis, gender equality.

Resumo: Este artigo é um dos produtos da pesquisa “Autonomia Econômica das Mulheres em Nariño” desenvolvido pelo Observatório de Gênero de Nariño. Este artigo faz referência a um de seus resultados: O marco legal internacional e nacional sobre a autonomia econômica das mulheres em Nariño.

A autonomia e direitos econômicos das mulheres. De toda a violência (sexual, física, psicológica) que afeta suas vidas (cujas causas são remotas e talvez invisíveis), a violência econômica é uma das mais relevantes devido aos seus efeitos tanto no ambiente familiar quanto na construção da identidade e cidadania das mulheres. Este problema tem sido objecto de Declarações, Convenções e Convenções universais; no entanto, a vida das mulheres está muito distante de tais mandatos. Pela mesma razão, os Estados se comprometeram com a realização desses direitos estreitamente ligados aos princípios da igualdade, da não discriminação e da dignidade humana.

Da CEDAW à ODS, a equidade de gênero foi incorporada às agendas oficiais, admitindo que sem essa condição não é possível superar a pobreza ou empoderar a economia. A Colômbia, por sua vez, assumiu compromissos para o cumprimento das normas internacionais sobre a autonomia econômica das mulheres. O objetivo deste documento é ajudar a disseminar essas conquistas normativas.

Palavras chave: Violência, autonomia econômica, marco legal, equidade de gênero.

Résumé: Cet article est l’un des produits de la recherche « Autonomie économique des femmes de Nariño » développé par l’Observatoire du genre de Nariño. Ce document fait



référence à l'un de ses résultats : le cadre juridique international et national sur l'autonomie économique des femmes à Nariño.

L'autonomie et les droits économiques des femmes. De toutes les violences (sexuelles, physiques, psychologiques) qui affectent leur vie (dont les causes sont lointaines et peut-être invisibles), la violence économique est l'une des plus pertinentes en raison de ses effets tant dans le milieu familial que dans la construction de l'identité et de la citoyenneté des femmes. Ce problème a fait l'objet de déclarations, conventions et conventions universelles, mais la vie des femmes est très éloignée de ces mandats. Pour la même raison, les États se sont engagés à réaliser ces droits étroitement liés aux principes d'égalité, de non-discrimination et de dignité humaine.

De la CEDAW à l'ODS, l'équité entre les sexes a été intégrée dans les programmes officiels, admettant que sans cette condition, il n'est pas possible de vaincre la pauvreté ou d'autonomiser l'économie. Pour sa part, la Colombie s'est engagée à respecter les normes internationales relatives à l'autonomie économique des femmes. Le présent document a pour objet de contribuer à la diffusion de ces réalisations normatives.

Mots clés: Violence, autonomie économique, cadre juridique, équité entre les sexes.

SUMARIO: Introducción - Problema de investigación – Metodología – Esquema de Resolución 1. Marco Jurídico Internacional 1.1 El Protocolo Facultativo de la Cedaw – 1.2 La Plataforma de Acción de Beijing – 1.2.1 La Declaración de Beijing – 1.2.2 La Plataforma de Acción - 1.3 Los Objetivos del Desarrollo Sostenible hacia la autonomía económica y la equidad de género – 1.4 La OIT y los derechos económicos de las mujeres 1.5 La Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer y el empoderamiento económico de las mujeres – 1.6 La Autonomía Económica de las mujeres en la Organización de los Estados Americanos – 1.6.1 Declaración de Lima – 1.7 La Cepal y los Derechos Económicos de las Mujeres – 2. Marco Jurídico Nacional 2.1 Jurisprudencia Constitucional – 2.2 Las mujeres frente al mercado laboral en Colombia – Conclusiones – Referencias bibliográficas.

Introducción

Organismos de gran experticia y reconocimiento como la (Organización Internacional del Trabajo (Las mujeres en el trabajo, 2016) la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible., 2016), La Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU MUJERES, 2018) advierten acerca de la urgencia de invertir en el logro de la autonomía económica de las mujeres para enfrentar con éxito la lucha contra la pobreza (el gran flagelo del siglo XXI) y mejorar paralelamente las condiciones de vida familiares y sociales.

Se afirma con evidencias universales que los ingresos que recibe una mujer benefician de manera directa a sus hijos y al núcleo familiar en su conjunto, sin consideración a la clase social, el nivel de escolaridad y el monto de los recursos que perciban.

Las mujeres han padecido la exclusión histórica del mundo del trabajo remunerado al tiempo que han asumido casi la totalidad de las actividades no remuneradas (carentes de reconocimiento social y valoración económica), lo que genera una paradoja absurda e injusta: las mujeres trabajan jornadas de hasta 15 horas diarias en las actividades domésticas y de cuidado, sin embargo en los datos que alimentan el producto interno bruto, esta actividad era equivalente a *cero* (Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible, 2016, pág. 40) Los hombres en el mundo laboral formal trabajan entre 8 y 10 horas, reciben remuneración, contribuyen a generar riqueza, ejercen la ciudadanía y controlan la vida familiar (menos horas y mayores beneficios) (Stefanovic, 2015).

Por estas razones es que desde el decenio de los setenta las mujeres reclaman tanto su vinculación libre y en igualdad de oportunidades al mercado laboral, como la valoración económica y redistribución de las actividades de cuidado (menores, adultos mayores, discapacitados) en el núcleo familiar (Stefanovic, 2015). Estos logros permitirán a las mujeres alcanzar la autonomía económica, percibir recursos económicos, empoderarse de sus derechos y avanzar tanto en el desarrollo social inclusivo como en la realización de modelos alternativos de crecimiento económico.

La anterior meta feminista adquiere relevancia cuando se observa la realidad de los países de América Latina, en los que aún subsisten relaciones patriarcales que subvaloran las actividades de cuidado que realizan las mujeres; donde se discrimina salarialmente por razones basadas en el sexo de las personas, así se trate de los mismos trabajos.

Países en los que las mujeres tienen menos acceso al mercado laboral, a pesar del incremento de la escolarización femenina y en los que se obstaculiza su ascenso a los altos cargos de dirección públicos y privados (La igualdad de género en el núcleo del desarrollo sostenible: a 49 años de la primera conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, 2016). La situación descrita obedece de un lado, a la vigencia de estereotipos discriminadores, y de otro, a la vinculación mayoritaria de las mujeres a los sectores informales de la economía, ya sea en calidad de dependientes o independientes. De allí la importancia de alcanzar la vinculación de las mujeres al mercado laboral formal, puesto que como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe:

(...) La autonomía económica es un pilar fundamental de la autonomía de las mujeres y, por definición, requiere que estas perciban ingresos que les permitan



superar la pobreza y disponer de su tiempo libremente para capacitarse, acceder al mercado laboral, desarrollarse profesional y personalmente (Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible, 2016, pág. 39).

Esta investigación se abordó desde la teoría crítica del feminismo que permite entender las relaciones desiguales que se presentan en la sociedad como consecuencia de los roles de género que el patriarcalismo asigna a hombres y mujeres. En la anterior perspectiva es que debe asumirse la validez de construir un marco jurídico internacional y nacional que ayude a la capacitación de las mujeres, al mismo tiempo que respalde la búsqueda de su autonomía económica.

Si bien se admite que el derecho no puede cambiar las realidades, si puede convertirse en una herramienta para el impulso y la justificación de las reivindicaciones femeninas de carácter económico, las que conducen a procesos de cambio, en la medida en que las mujeres adquieren capacidad para tomar decisiones, lo que transforma su rol en una sociedad excluyente (Sanchíz & Katzkowicz, 2014).

La autonomía económica de las mujeres garantiza: 1) el acceso a recursos, el control de los mismos y su vinculación al mercado de forma equitativa, lo que le permite avanzar social y políticamente 2. La participación en la toma de decisiones no solo acrecienta su poder individual, familiar y social, sino que consolida su dignidad personal y política, al convertirse en agente de su propio desarrollo (Golla, Malhotra, Nanda, & Mehra, 2011).

Problema de Investigación

Aunque está establecida la importancia de la autonomía económica de las mujeres para alcanzar la equidad de género, y a pesar de su reconocimiento tanto por los tratados y convenciones internacionales, como por los postulados constitucionales y legales del Estado colombiano, no existe una difusión amplia ni una síntesis de dichos mandatos que, opere como una herramienta jurídica capaz de servir de apoyo a las reclamaciones de las mujeres y sus organizaciones tanto en el ámbito laboral, como en familiar y social, debido a la dispersión de tales normativas y a la priorización de otras temáticas como la violencia física, sexual o psicológica.

Acogiendo la premisa, según la cual, es la carencia de recursos y la falta de oportunidades laborales la que genera las demás violencias, el interrogante se concretó en establecer ¿Cuál es el marco jurídico para la autonomía económica de las mujeres en Colombia?

Metodología

Esta investigación se ubica en el paradigma de la investigación cualitativa y se realizó desde el enfoque histórico hermenéutico, en cuanto se ocupó del análisis, interpretación y sistematización de los derechos consagrados en defensa de la autonomía económica de las mujeres, por lo mismo el escenario de recolección de la información fue documental, doctrinal, jurisprudencial, lo que permitió un trabajo sistemático acerca de los derechos económicos de las mujeres, continuamente contrastados con los datos estadísticos que dan cuenta de la realidad de la vida de las mujeres. Esta metodología permitió el logro de los tres objetivos específicos: 1) Establecer el marco teórico internacional y nacional sobre los derechos económicos de las mujeres, 2) Realizar un diagnóstico sobre la situación económica y laboral de las mujeres en Nariño 3) Proponer alternativas para fortalecer la autonomía económica de las mujeres en Nariño.

El presente artículo aborda únicamente el primero de los objetivos específicos antes indicado.

Esquema de Resolución

En un primer momento se identificará el marco normativo internacional, tanto a nivel universal como regional. En segunda instancia se analizarán los desarrollos constitucionales, legales y jurisprudenciales tendientes a garantizar los derechos económicos de las mujeres colombianas. Con estos insumos se presentarán las conclusiones y algunas recomendaciones tendientes a efectivizar estos derechos desde un enfoque interseccional¹.

1. Marco Jurídico Internacional

Sea lo primero advertir que en el mundo jurídico internacional existe una distinción entre los instrumentos, según su naturaleza, así: a) Los convencionales o vinculatorios, que exigen ratificación o adhesión expresa al mismo, como evidencia del compromiso que adquieren los Estados frente a su implementación y que, por tanto, conllevan obligaciones y rendición de cuentas. A esta categoría

¹ La categoría “interseccional” permite comprender que el concepto mujeres no es universal, puesto que existen desigualdades entre las mujeres, relacionadas con la etnia, la clase social, el nivel académico, el estrato económico, generando situaciones diversas y particulares que es necesario visibilizar para incidir en la construcción de políticas públicas más equitativas y contextualizadas a su entorno.



pertenecen las convenciones, convenios, pactos y protocolos; b) Los declarativos, que son aquellos que, si bien carecen de efectos jurídicos, su autoridad es moral en cuanto dan respuesta a situaciones críticas y se adoptan en reuniones, conferencias, convenciones internacionales y toman la denominación de: Declaraciones, Directrices, Principios, Reglas Mínimas o Recomendaciones. Según su cobertura, dichos instrumentos jurídicos pueden ser universales, regionales, generales y específicos (UNESCO, 2017).

En relación con los derechos económicos de la mujer, hay un instrumento internacional vinculatorio y específico, denominado Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010). Es la convención que cuenta con el mayor número de ratificaciones (188) de los 193 países que integran Naciones Unidas. Colombia la ratificó en 1981 (Ley 51, 1981), es decir, está vigente entre nosotros desde hace 38 años, sin embargo, sólo a partir de 1991 se la insertó tanto en el ordenamiento jurídico como en las políticas y programas nacionales comprometidos con la equidad de género. Las consideraciones que sustentan su expedición están relacionadas en la validez de los derechos humanos y la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

La (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010) reafirmó el principio de no discriminación y proclamó la igualdad de todos los seres humanos en dignidad y derechos, enfatizó en la obligación de los Estados Partes de garantizar a hombres y mujeres el goce de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Expresó de igual manera, preocupación al comprobar que a pesar de los avances jurídicos las mujeres eran discriminadas debido a su sexo en distintos países y en diversos escenarios; recordó que

(...) la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010).

Para finalmente reconocer que la igualdad estaba supeditada a lograr la transformación del rol tradicional del hombre y de la mujer en la sociedad y en la familia. La Convención (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010) en su artículo primero entiende la expresión “discriminación contra la mujer” como toda distinción exclusión o

restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil cualquier otra esfera.

Por lo mismo, el artículo 4 (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010) señala que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas se crearán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

En relación con la autonomía y los derechos económicos de las mujeres, hay tres artículos que abordan específicamente esta temática:

Artículo 10. Referido a la educación de las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres, lo que implica para los Estados la obligación de garantizar:

a) Las mismas condiciones en materia de carreras y capacitación profesional (...); b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad; c) La eliminación de todo estereotipo sobre los roles masculino y femenino en todos los niveles (...) mediante el estímulo de la educación mixta y mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza; d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones (...); e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, (...), f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios (...); g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física; h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010).

Artículo 11 Tendiente a eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo (...); c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones (...); d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad,

invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010).

Así mismo, según el referido artículo, con la finalidad de proteger de manera especial la maternidad, los estados se comprometen a:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010).

Artículo 13. En virtud del cual, se obligan a eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) El derecho a prestaciones familiares; b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero; c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010).

Debe destacarse así mismo que, el Artículo 14 hace extensivos estos derechos a las mujeres rurales, previo reconocimiento de la discriminación de que son víctimas, obligándose a tomar todas las medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y el acceso a sus beneficios, en particular los derechos reconocidos en las CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010).

Los compromisos estatales para alcanzar la autonomía económica de las mujeres a través de la educación igualitaria, el acceso al empleo sin discriminación con igualdad de oportunidades y de trato, lo mismo que el aseguramiento de la superación de obstáculos para la inserción en el mundo comercial, financiero y empresarial, son bases fundamentales para avanzar en el reconocimiento y goce de derechos, en los objetivos de la agenda 2030 (Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015) y en la construcción de una paz estable y duradera.

Con el objeto de hacer seguimiento a la aplicación de la CEDAW se creó, a través del artículo 17 (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010), un Comité conformado por personas expertas en la temática de mujer, atendiendo criterios de conocimiento, nacionalidad y

sistemas jurídicos, al que los Estados Partes, de conformidad con el artículo 18 (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2010) presentarán un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas tendientes a realizar la convención, con una periodicidad cuatrienal o cuando el Comité lo solicite.

1.1. El Protocolo Facultativo de la CEDAW

El Protocolo Facultativo de la (Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1999) es un instrumento que tiene por finalidad permitir a las mujeres que han sido vulneradas en sus derechos, previo el lleno de ciertos requisitos, demandar al respectivo Estado Parte ante un órgano internacional independiente, esto es, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, para obtener la reparación de los daños causados.

El Protocolo consta de 21 artículos, en virtud de los cuales, los Estados Parte, admiten la competencia del Comité para decidir frente a las comunicaciones que realicen personas o grupos de personas en su condición de víctimas de violación de alguno de los derechos consignados en la CEDAW (Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1999). Las comunicaciones se presentarán por escrito y no podrán ser anónimas (artículo 3), advirtiendo que la competencia del Comité está supeditada al agotamiento de todos los recursos internos, salvo que la tramitación se prolongue injustificadamente o cuando no sea probable un resultado efectivo (artículo 4). El Comité podrá dirigir al Estado Parte una solicitud para que adopte medidas provisionales tendientes a evitar daños irreparables a la víctima o las víctimas de la supuesta violación; adicionalmente se indicó que de toda comunicación admisible se dará traslado al Estado Parte, indicando la identidad de las víctimas, con su consentimiento y, en un plazo de seis meses, el Estado Parte presentará las explicaciones o las medidas correctivas que hubiere adoptado (artículo 6). Cuando el Comité reciba evidencias sobre violaciones graves o sistemáticas de los derechos de las mujeres, el Estado Parte debe presentar observaciones sobre dicha información e inclusive ordenar investigaciones urgentes que pueden incluir visitas al territorio. La investigación será de carácter confidencial y en todas sus etapas se solicitará la colaboración del Estado Parte (artículo 7).

Para (Gabr Naéla, 2015), el Protocolo autoriza dos tipos de actuaciones: 1) Las comunicaciones/denuncias que realiza la persona afectada o un grupo de personas (ONG) sobre una violación a los derechos estipulados en la Convención y 2) La investigación que realiza el Comité cuando en su criterio existan pruebas de una



violación grave y a gran escala contra los derechos de la mujer en un Estado concreto. Esta actuación procederá cuando haya sido expresamente admitida por el Estado.

Según el artículo 13 (Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1999), los Estados Parte se comprometen a divulgar y darle amplia publicidad, tanto a la CEDAW como al Protocolo Facultativo, facilitando a todas las personas interesadas el acceso a la información y recomendaciones del Comité, en particular de aquellas que guarden relación con el Estado del que sean nacionales.

Colombia ratificó el protocolo Facultativo de la CEDAW mediante la (Ley 984, 2005), cuya constitucionalidad fue analizada en la sentencia C-322 de 2006, justificando su validez en la falta de oportunidades de acceso a la salud, la protección, la educación, el empleo, espacio en el que las brechas salariales se incrementan. En apoyo de su afirmación se transcriben apartes del texto justificatorio del artículo 42 constitucional, donde se afirmó:

(...) diversos motivos, como la violencia –que ha dejado un sinnúmero de mujeres viudas- el abandono del hogar por parte del hombre y la displicencia de éste con respecto a la natalidad, han obligado a la mujer a incorporarse a los roles de producción adquiriendo la responsabilidad de ser la base de sustentación económica del hogar, sin haber llegado jamás a desprenderse de los patrones culturales que la confinan al espacio doméstico y al cuidado de los hijos. (Sentencia C-322, 2006).

En consecuencia, para la Corte Constitucional, el Protocolo es un Tratado internacional autónomo, aunque vinculado a la CEDAW, cuya finalidad es reconocer al Comité creado por la Convención las competencias que le permitirán no sólo recibir los informes de los Estados parte sino también las comunicaciones sobre violaciones concretas y formular las observaciones o recomendaciones que fueren pertinentes. Por estas razones declaró su exequibilidad.

1.2. Plataforma de Acción de Beijing

Han transcurrido 24 años desde cuando la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrado en Beijing en 1995, aprobó dos documentos fundamentales: La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995).

1.2.1. La Declaración de Beijing

Es un documento universal tendiente a la promoción de la igualdad, el desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, que parte de reconocer que los derechos de la mujer son derechos humanos y que la sola vigencia de los mismo tanto en la

vida familiar como social, pueden asegurar su bienestar y el de su núcleo familiar, consolidando la democracia. En materia de autonomía económica los Estados Partes se comprometieron a:

26. Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, (...) haciendo especial énfasis en (...) las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos. (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995, pág. 13).

Esta obligación se consolida al finalizar la Declaración cuando reiteran:

38. Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género. (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995, pág. 13).

Por estas expresas manifestaciones, es que las mujeres reivindicaron la obligatoriedad de trabajar tanto en el sector público como privado desde un enfoque de género, la cual dejó de ser una posición partidista para convertirse en un compromiso ineludible de los Estados participantes en Beijing 1995.

1.2.2. La Plataforma de Acción

La plataforma de acción es el programa a través del cual se realiza la Declaración de Beijing mediante la participación plena e igualitaria de la mujer en la toma de decisiones económicas, sociales, culturales, políticas e intrafamiliares. La Plataforma de Acción reconoce que los problemas de las mujeres requieren del trabajo compartido con los hombres, con los gobiernos, con los organismos internacionales y con las diversas organizaciones de mujeres, para alcanzar a nivel universal la igualdad de género. El documento señala unas esferas de especial preocupación y propone objetivos estratégicos y medidas concretas para alcanzar dichos objetivos.

Una de las esferas de especial preocupación es la llamada “La mujer y la pobreza”: con apoyo en estadísticas globales reconoce que la pobreza afecta de manera desproporcionada a la mujer, pobreza que obedece a causas estructurales. De donde las estrategias para reducir la pobreza requieren de análisis con enfoque de género, realizados con la participación igualitaria de hombres y mujeres (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995, pág. 37).

A la pobreza se debe la carencia de ingresos y recursos productivos; el hambre y la malnutrición; la mala salud; los obstáculos para el ingreso y permanencia en el sistema educativo; el aumento de la morbilidad y la mortalidad; la vivienda



inadecuada y/o la carencia de vivienda; las condiciones de inseguridad, la discriminación y exclusión sociales, la cual es producto directo de la falta de oportunidades y autonomía económica (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995, pág. 38).

Otra esfera de interés es “La mujer y la economía” cuya finalidad es evidenciar cómo el acceso de la mujer a las estructuras económicas es discriminatorio, ya que

En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995, pág. 115).

A partir de esta Plataforma los asuntos de género forman parte de la agenda de los Estados, en cuanto comprometió a las mujeres y hombres, al gobierno, al sector financiero, la banca internacional, los organismos multilaterales y a las organizaciones de mujeres a realizar acciones en conjunto para su observancia. Sus preocupaciones, problemas, objetivos y medidas continúan siendo válidas, por cuanto si bien existen avances en los campos educativo, político y social, en materia de autonomía y respeto de los derechos económicos de las mujeres, aún es necesario avanzar en el reconocimiento y protección de los derechos.

1.3. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible hacia la autonomía económica y la equidad de género

En el mes de septiembre del año 2015, Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. Los 17 *ODS* se pusieron en marcha en enero de 2016 con el fin último de asegurar la supervivencia de la especie humana.

Entre dichos objetivos figura la equidad de género, respecto a la cual se insistió en que sin ella no es posible realizar el potencial humano ni alcanzar el desarrollo sostenible. El documento final para la aprobación de la Agenda 2030 afirmó:

(...) Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La

incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial (Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015, pág. 7).

El objetivo 5 está encaminado a lograr la igualdad de género como condición fundamental para afianzar la democracia y la justicia social. En relación con los derechos económicos de las mujeres deben destacarse los siguientes numerales:

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015, pág. 20).

La lectura de los numerales transcritos demuestra que la autonomía económica de las mujeres tiene una doble faz, por un lado, la valoración económica y cultural de las actividades de cuidado y de la redistribución de las mismas y por el otro, la igualdad de oportunidades en la vida económica del país. Estas condiciones conducen a la promoción humana de hombres y mujeres y a lograr formas de convivencia más igualitarias.

1.4. La OIT y los derechos económicos de las mujeres

El principio de igualdad de oportunidades adoptado por la OIT como una característica del trabajo decente (trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana), desarrolla en la práctica del mundo laboral la igualdad de género sobre la que se fundamenta el logro de los cuatro objetivos estratégicos de esta organización: 1) Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2) Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos, 3) Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos y 4) Fortalecer el tripartismo y el diálogo social (OIT, 2018).

La OIT ha mantenido a través de sus cien años de existencia estos postulados igualitarios para el campo del trabajo, los que han fundamentado convenios específicos como, el Convenio 100 (1951) sobre igualdad de remuneración, el Convenio 111 (1958) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio 183 (2000) sobre la protección de la maternidad. Los Convenios 100 y



111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT de 1998 sobre principios y derechos fundamentales del Trabajo.

Por medio de la circular 564 (1999), la OIT adoptó la política de igualdad de género como eje transversal de todos sus programas, políticas, acciones, etc. El Trabajo decente (también eje transversal) y la igualdad de género constituyen una unidad inseparable en el ámbito laboral, con independencia del tipo de relación, las modalidades y demás condiciones específicas.

1.5. La Comisión de Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer y el Empoderamiento económico de las mujeres

Esta Comisión comenzó a funcionar desde antes de 1947 liderando los estudios sobre las condiciones reales de vida de las mujeres en los distintos países integrantes de Naciones Unidas. A su liderazgo y persistencia se deben las conquistas normativas internacionales, los compromisos estatales y la implementación de políticas públicas y programas tendientes a alcanzar la equidad de género, la justicia social y la paz.

En su 61 reunión celebrado en Nueva York en el año 2017, la Comisión trabajó en torno al “Empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”, adoptando derroteros claros para orientar las acciones estatales hacia la abolición de las desigualdades que aún persisten en el ámbito laboral. En la primera parte del documento (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 2017) se hace un recuento de las principales conquistas jurídicas, destacando tanto la CEDAW como la Plataforma de acción de Beijing y su validez para alcanzar la meta de la equidad 50/50 prevista en los ODS para el año 2030.

Respecto a la situación de las mujeres en el ámbito laboral reconoció:

15. (...) los obstáculos estructurales a la igualdad entre los géneros y la discriminación por razón de género persisten en los mercados de trabajo de todo el mundo, lo cual impone mayores dificultades a las mujeres que a los hombres para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y que es necesario eliminar esos obstáculos estructurales para que las mujeres puedan participar plenamente en la sociedad y en pie de igualdad en el mundo del trabajo. (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 2017, pág. 5).

En los 40 numerales de esta introducción desarrolla un enfoque desde la diversidad, denunciando la situación especial de las mujeres según su etnia, condición regular o irregular, capacidades diversas, instando a gobiernos, entes

internacionales, ciudadanía y sector privado a impulsar medidas como: 1) fortalecer los marcos jurídicos 2) garantizar la educación, la capacitación y el desarrollo de aptitudes con perspectiva de género 3) impulsar políticas económicas y sociales que apoyen el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres 4) buscar alternativas para formalizar el trabajo de las mujeres y su inestabilidad 5) vincularlas a las innovaciones tecnológicas del mundo del trabajo 6) tener en cuenta la voz colectiva de las mujeres en la toma de decisiones 7) vincular al sector privado con logro de la meta de la autonomía económica de las mujeres. (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 2017).

Esta temática, como podemos fácilmente inferirlo, se encuentra al orden del día y si bien el Estado colombiano ha avanzado en el fortalecimiento normativo, como se verá más adelante, aún dista mucho de las metas fijadas en esta reunión. Es importante que las organizaciones de mujeres hagan seguimiento a estas directrices para evitar retrocesos históricos inaceptables, so pretexto del fortalecimiento de la familia o del bienestar de la sociedad. Las mujeres no pueden ser una vez más, las víctimas de los desajustes estructurales que ellas no causaron.

1.6. La Autonomía Económica de la mujer en la Organización de Estados Americanos

La OEA desde su creación hizo manifiesto su compromiso con los Derechos Humanos a través de la Convención Americana de los Derechos Humanos (1969) y con los Derechos Económicos, Sociales y culturales (DESC) mediante el “Protocolo de San Salvador” (1978) .

En relación con la autonomía y empoderamiento económico de las Mujeres, la OEA por intermedio de la Comisión Interamericana de las Mujeres, produjo dos documentos de singular importancia. El primero de ellos, es la Declaración de San José sobre el empoderamiento económico y político de las mujeres de las Américas, aprobada en Costa Rica durante la Trigésima Sexta Asamblea de Delegadas de la CIM en octubre de 2012.

En la Declaración de Lima (2012) se estableció la relación existente entre el logro de la autonomía económica de la mujer y la redistribución de las actividades de cuidado, lo que implica, involucrar a los hombres con estos quehaceres, comprometer a los empleadores para facilitar la armonización de la vida laboral y familiar, exigir a los Estados el reconocimiento legal y social del valor económico de las actividades de cuidado y su profesionalización, orientando la adopción de leyes y políticas públicas sobre equidad de género en los Estados americanos.



1.6.1. Declaración de Lima

La declaración de Lima es el documento más importante de la Comisión Interamericana de mujeres de la OEA referida a la Igualdad y la Autonomía de los Derechos Económicos de las Mujeres, la cual fue proferida en la Trigésima Séptima Asamblea, en el mes de mayo de 2016. Esta declaración (2012), contrastando la situación que enfrentan las mujeres en las Américas con los diferentes instrumentos internacionales sobre los derechos económicos de las mujeres, consideró que los Estados deben comprometerse a: 1) ratificar algunos convenios de la OIT como el Convenio 100 (1951) sobre igualdad de remuneración, el Convenio 111 (1958) sobre la discriminación (empleo y ocupación), el Convenio 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio 183 (2000) sobre la protección de la maternidad, el Convenio 189 (2011) sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos; 2) identificar brechas salariales de género con la finalidad de establecer estrategias para superarlas; 3) valorar y visibilizar el valor económico y social del trabajo no remunerado del hogar y su importancia familiar y social; 4) Incluir en los sistemas de seguridad social a las trabajadoras de la economía informal y del trabajo doméstico; 5) garantizar su participación en los procesos de planificación y formulación de políticas económicas y en los temas laborales que las afectan (maternidad); 6) Recoger información y construir indicadores específicos para medir el ejercicio de los derechos económicos por parte de mujeres; 7) Asignar los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las esferas sociales y gubernamentales.

De la anterior síntesis puede afirmarse que los Estados Partes de la OEA mediante el funcionamiento de la CIM están comprometidos a la realización plena de los derechos económicos de las mujeres en la región americana para asegurar el logro de los ODS 2030.

En la misma perspectiva, ONU Mujeres decidió para su trabajo América Latina y Caribe priorizar tres aspectos: participación política de las mujeres y liderazgo, el empoderamiento económico de las mujeres y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas con miras a alcanzar la equidad y afianzar la paz (ONU MUJERES, 2018).

1.7. La CEPAL y los Derechos Económicos de las Mujeres

La Comisión Económica para América Latina – CEPAL como organismo regional de las Naciones Unidas, en el documento denominado “Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible” presentado en

Montevideo a la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, caracterizó la situación actual en estos términos:

La sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas en situación de pobreza, la falta de ingresos propios y suficientes, la sobrecarga de trabajo no remunerado, las brechas de participación económica y las tasas de desempleo sistemáticamente superiores a las de los hombres evidencian que aún quedan por enfrentar importantes desafíos para que hombres y mujeres vivan en condiciones de igualdad y gocen de manera plena de sus derechos. (Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible., 2016, pág. 39).

La anterior afirmación se fundamenta en estadísticas mundiales y regionales, según las cuales hay un incremento del capital de los excesivamente ricos frente al empobrecimiento de grandes sectores integrados por mayorías femeninas. En dicha pobreza se sustentan las diversas violencias que padecen las mujeres, de donde resulta claro que el acceso a recursos económicos y financieros están llamados a convertirse en contendores de violencia.

La autonomía económica es un pilar fundamental de la autonomía de las mujeres y, por definición, requiere que estas perciban ingresos que les permitan superar la pobreza y disponer de su tiempo libremente para capacitarse, acceder al mercado laboral, desarrollarse profesional y personalmente, participar de manera activa de la vida social y política, y dedicarse a sus seres queridos sin que ello se transforme en una barrera para el logro de sus propias aspiraciones. Los ingresos monetarios y el tiempo son recursos finitos y muchas veces escasos; la evidencia empírica indica que no se reparten en forma igualitaria en los hogares, como tampoco en la sociedad. (Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible., 2016, pág. 39).

Para superar la pobreza se propone el ingreso de las mujeres al mercado laboral formal, que permitan superar la dependencia y tomar decisiones. El ingreso al empleo público y privado requiere que se pongan en práctica los principios de igualdad de oportunidades y de trato, combatiendo los estereotipos discriminadores basados en el sexo de las personas.

Dada la disminución de los puestos de trabajo, es necesario pensar en otras alternativas, tales como la mejora de las condiciones de seguridad social de los empleos informales y regularización de actividades como el servicio doméstico, así como la financiación de las actividades de cuidado no remuneradas.

Las anteriores medidas deben ir acompañadas de una redistribución de funciones en las labores del hogar y del apoyo del Estado expresado en el incremento de las guarderías, los comedores escolares; por su parte los empleadores deben comprometerse con la flexibilización de las jornadas laborales, la capacitación permanente y gratuita de las y los trabajadores.



A continuación, se hará referencia al marco jurídico que vincula al Estado colombiano con la realización de la igualdad de género y de manera puntual con su compromiso de promocionar la dignidad humana de la mujer y la realización de sus derechos económicos con miras a alcanzar su autonomía en la toma de decisiones, en la definición de su identidad, en la consolidación de su familia y en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes como ciudadana.

2. Marco jurídico Nacional

Los defensores del orden jurídico clásico se resisten a admitir la obligatoriedad de adecuar la normativa estatal a las obligaciones y compromisos adquiridos internacionalmente, y de forma un tanto a-histórica reclaman la soberanía de los parlamentos en materia legislativa (Tamayo Jamarillo, 2006). La realidad del mundo global y la existencia de organismos internacionales con capacidad coercitiva directa e indirecta, demuestra que, por el contrario, la existencia indiscutible de un marco jurídico internacional universal y regional se constituye en una directriz a la que deben ajustarse las leyes nacionales (López Medina, 2004).

Revisado en el acápite anterior dicho marco, corresponde ahora establecer, de qué manera el Estado Colombiano cumple sus obligaciones frente a los derechos de las mujeres, la abolición de la discriminación y la adopción de medidas que favorezcan la equidad de género.

Colombia de manera temprana ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres - CEDAW, mediante la expedición de la Ley 51 (1981). Sin embargo, la adopción en el país de la teoría dualista constitucional, según la cual, todo tratado internacional ratificado requiere de reglamentación para entrar en vigencia, dejó en la práctica sin efecto dicha norma por espacio de 10 años, razón por la cual, pasó inadvertida inclusive para las mujeres y sus organizaciones hasta la expedición de la Constitución Nacional en el año de 1991. Así las cosas, la historia de la CEDAW en Colombia data de 1991, año en que los colectivos de mujeres se trazaron la meta de constitucionalizar la CEDAW, mediante un fuerte activismo previo a la Asamblea Nacional Constituyente, el que permitió concretar el apoyo de cuatro mujeres constituyentes, Aida Abello (Unión Patriótica), Maria Mercedes Carranza y Maria Teresa Garcés (M-19) y Helena Herrán (Partido Liberal), quienes asumieron la representación de las peticiones formuladas por 17 organizaciones de mujeres, que buscaban el reconocimiento y compromiso con la igualdad real de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, garantizando el disfrute pleno de los derechos consagrados en la CEDAW de carácter político, económicos, sociales, culturales, sexuales y reproductivos, que

permitieran cerrar las brechas existentes y abolir la discriminación sistemática que padecían las mujeres colombianas por razón de su sexo (Bucheli Ibarra, 2014).

El Estado Social de Derecho consagrado en la Carta Política de 1991 se alindó con el nuevo constitucionalismo y por tanto adquirió compromisos con la justicia material y la igualdad real, reconoció la pluralidad política y la multiculturalidad étnica, adoptó una Carta de Derechos acompañada de acciones constitucionales, a las que les dieron vida con fundamento en la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la tolerancia, el trabajo y la paz, tal como lo consagra el preámbulo de dicha Constitución, que goza de fuerza vinculante como hilo conductor de toda la hermenéutica constitucional (Sentencia T-426, 1992).

Las conquistas de las mujeres en relación con la autonomía y empoderamiento económico tienen como fundamento general el artículo 13 (Constitución Política de Colombia, 1991) que consagra la igualdad ante la ley, prohibición de discriminación y acciones afirmativas a favor de los desiguales y, el artículo 25 que, concibe el Trabajo como un derecho y una obligación que merece la protección especial del Estado en todas sus modalidades y que, además, debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. Tales condiciones están relacionadas con los principios del trabajo previstos en el artículo 53 constitucional, como con los postulados constitucionales de la dignidad humana, la salud, el buen nombre, la honra, el debido proceso y demás derechos fundamentales.

Los mandatos específicos a favor de las mujeres aparecen en el artículo 40 (Participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública) artículo 42 (Igualdad de derechos y deberes de la pareja) y 43 el más relevante para el tema de investigación, según el cual, “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia” y además el artículo 53 ya referido, que consagró de forma expresa, la protección especial a la maternidad (Goyes Moreno, 2011).

La normativa constitucional a la que se ha hecho referencia contiene la positivización de los derechos de las mujeres reconocidos internacionalmente, con lo cual el país se puso a tono con los estándares internacionales en equidad de género y de manera concreta se construyeron las bases para la construcción de autonomía y el empoderamiento económico de más del 50% de la población colombiana, las mujeres. En síntesis, el articulado mencionado se refiere a derechos tendientes a inspirar y proteger el desarrollo autónomo femenino en una sociedad históricamente discriminadora. Uno de los aspectos que merece especial mención,



es que, en asuntos laborales, las mujeres pasaron de ser sujetos de la protección (en virtud de la cual se las excluía de las jornadas nocturnas, y de la posibilidad de vincularse a determinadas actividades que, según los prejuicios reinantes, no eran femeninas, como las de construcción, la participación en fuerzas armadas, las labores de albañilería, entre otras actividades), a ser consideradas personas titulares de derechos, que gozan de autonomía y por tanto de capacidad decisoria.

La figura del bloque de constitucionalidad consagrado en el artículo 93 engrosó los derechos consagrados en la Constitución, adicionando aquellos derechos contenidos en los tratados internacionales referidos a derechos humanos y, en especial, con la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW, contentiva de los derechos humanos de las mujeres (Goyes Moreno, 2011).

A partir de estas directrices constitucionales, se han proferido diferentes leyes con la finalidad de apoyar los procesos autonómicos emprendidos por las mujeres para acceder al mercado laboral, al salario y por ende, a una transformación de las relaciones familiares, sociales y políticas, surgidas de su condición de proveedora de bienes y servicios para sus hijos y su familia, situación que incide en las relaciones de pareja y de familia y que soportan nuevas dimensiones en la toma de decisiones que afectan al grupo familiar.

Entre tales disposiciones se destacan: La Ley 82 (1993), modificada por la Ley 1232 (2008), en desarrollo del mandato del artículo 43 constitucional, confiere protección especial a la mujer cabeza de familia², así: a) otorgándole prioridad para que sus hijos accedan a las instituciones educativas y a los textos escolares (Ley 1232, 2008, artículos 3 y 5); fomentando la generación de emprendimiento empresariales de mujeres (artículo 6); concediendo incentivos a los empleadores privados que generen empleo para mujeres cabeza de familia (artículo 7); garantizando estabilidad laboral en empleos públicos (Sentencia T-061, 2006); reconociendo su prelación para acceder a los cargos de carrera; entregando apoyos para la adquisición de vivienda mediante créditos, subsidios, etc. (Ley 1232, 2008, artículo 8); ordenando atención preferente en situación de desplazamiento forzado (artículo 15) (Guerra Acevedo & Tamayo Múnera, 2012) .

La Ley 731 (2002) es una norma que busca la protección de la mujer rural, frente a la cual el Estado colombiano tiene una deuda histórica, no sólo por el tradicional olvido y abandono sino por haber sufrido los estragos irracional de una

² Se da esta denominación a la mujer soltera (viuda o separada) o casada que asume la responsabilidad afectiva, económica y social de sus hijos, familiares con imposibilidad de trabajar, por ausencia de su cónyuge o compañero.

guerra que se prolongó por algo más de medio siglo, amén de la violencia de una cultura patriarcal acendrada (Defensoría del Pueblo, 2014). La ley va más allá de teorizar sobre la igualdad formal y se compromete con medidas prácticas para garantizar el mejoramiento real, al crear el Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales (Fommur) del Ministerio de Agricultura, el que debe impulsar planes, programas y proyectos que faciliten la inserción de las mujeres rurales en la vida política, económica y social de sus respectivas comunidades y del país en general. No obstante, se considera que la norma se quedó en letra muerta, puesto que hasta 2015 no existían decretos que desarrollen los mandatos de dicha ley. En un informe preparado por la Oxfam sobre la situación de la mujer rural en Colombia se reconoce que

(...) pese a que los hombres rurales suelen trabajar mayor tiempo fuera del hogar y destinan más horas de su trabajo a actividades remuneradas con respecto a las mujeres rurales, éstas últimas llegan a trabajar más horas al día, pues además de las labores productivas, son las responsables del hogar. De esta forma, su trabajo no remunerado supera en horas promedio al que desarrollan las mujeres en las ciudades. Estos autores concluyen que las mujeres rurales, sin importar, su origen geográfico o sitio de trabajo tienden a laborar más que los hombres. (Vargas & Villarreal, 2014).

Para Bernal (2014) los programas institucionales a favor de las mujeres rurales requieren tanto de una perspectiva territorial como de la participación de las mujeres y sus organizaciones en los procesos de diseño, implementación y seguimiento, fortaleciendo las microfinanzas a través del FOMMUR, como alternativas de financiamiento. De esta manera, se irán dando pasos firmes hacia el reconocimiento y efectividad de los derechos de las mujeres rurales en Colombia.

Por su parte, la Ley 823 (2003) puso en marcha alternativas tendientes a garantizar el principio de igualdad de oportunidades para las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado. En el mismo sentido, la norma establece directrices para la adopción de políticas y acciones tendientes a lograr la equidad, permitiendo a las mujeres ejercer plenamente sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, al poner sus aptitudes y capacidades al servicio del desarrollo nacional. La participación de las mujeres en los diferentes campos de la vida nacional contribuye a eliminar los obstáculos reales y los prejuicios mentales que en pleno siglo XXI se aferran al mantenimiento de roles ya superados. En materia de autonomía y empoderamiento económico el artículo 5 de esta norma (Ley 823, 2003) ordena al gobierno nacional:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la aplicación del principio de salario igual a trabajo igual.



2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin estereotipos por sexo (construcción).
3. Brindar apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.
4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad sobre los derechos laborales y económicos de las mujeres y los mecanismos de protección.
5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra, al crédito, asistencia técnica, capacitación y tecnología agropecuaria.
6. Asegurar la observancia de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras.
7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, las trabajadoras rurales y elaborar los registros estadísticos.

Las estadísticas sobre la situación laboral de las mujeres en Colombia son negativas en cuanto se registra un desempleo que afecta más a mujeres (12.8%) que a los hombres (8.8%); la brecha salarial si bien se redujo en los últimos 20 años, aún se mantiene en un 7% frente al salario de los hombres. Algunas de las causas que explican de este injusto estado de cosas son la inequitativa distribución de las labores de cuidado, a las cuales las mujeres les dedican más del doble del tiempo que los hombres y en el caso de las mujeres desempleadas ese tiempo alcanza las 35.5 horas frente a 7 horas por parte de los hombres (Economía y Negocios, 2018). Estos datos muestran con toda claridad la urgencia de mejorar el ingreso de las mujeres al mercado del trabajo y la obligación de garantizarles igualdad de oportunidades en el ingreso y en la permanencia, amén de respetar el principio de a trabajo igual salario igual³.

Por medio de la Ley 1010 (2006) se reguló contra el acoso laboral y el acoso sexual en el ámbito del trabajo. Esta norma contribuye al empoderamiento económico de las mujeres, debido a que son muchos los casos, en que para librarse de las conductas de acoso (laboral o sexual) protagonizadas por sus jefes inmediatos o altos directivos, las mujeres optan por renunciar al vínculo laboral en aras de proteger su libertad y autonomía.

La disposición clasifica los tipos de acoso laboral y establece para su configuración condiciones de tiempo y frecuencia, lo que permite diferenciar estos tipos

³ En Islandia en el 2018 se profirió una ley que considera ilegal el pago de salarios inferiores a las mujeres cuando desempeñan las mismas labores que los hombres.

del ejercicio del *ius variandi* del que es titular el empleador. La identificación, regulación y sanción de las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual en la realidad laboral, develan con frecuencia que las mismas conllevan, además, discriminación basada en género.

Dos barreras impiden que esta norma sea utilizada de manera más eficiente por las mujeres trabajadoras: por una parte, la falta de conocimiento respecto a los límites de la subordinación laboral, la que se restringe exclusivamente a las actividades contractuales y por tanto, no es admisible la pretensión del empleador de usar su poder dominante en otras esferas de la vida de sus trabajadoras y por otra, las dificultades en el acceso a la justicia laboral, puesto que las trabajadoras víctimas no denuncian y en las pocas ocasiones en que lo hacen no encuentran respaldo en operadores judiciales (López Pino & Seco Martín, 2015).

Según datos divulgados por la Escuela Nacional Sindical – ENS (2018), en las ciudades de Medellín, Bogotá y Bucaramanga, se presentaron 42 demandas por acoso laboral, con 1 sola condena, 15 sentencias absolutorias y 26 en trámite. Las circunstancias de trabajar solas o en contextos aislados, incrementan la vulnerabilidad de las trabajadoras, como ocurre con el servicio doméstico, para el cual debe reforzarse la capacidad de vigilancia del Ministerio del Trabajo. **Los crímenes selectivos contra los sindicalistas han afectado también a las mujeres, así por ejemplo entre 2017 y 2018 ocurrieron 204 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. De estas, 186 acciones fueron perpetradas contra hombres y 18 contra mujeres lideresas comprometidas con la defensa de los derechos humanos. Estas violencias no sólo afectan la vida de la líder, sino que destruyen simultáneamente la apuesta femenina por la justicia e igualdad (Escuela Nacional Sindical, 2018).**

La Ley 1257 (2008), sobre la no violencia contra las mujeres, busca sensibilizar, prevenir y sancionar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, situación que por ser estructural requiere de múltiples acciones desarrolladas por diversos actores en diferentes campos (educativo, cultural, normativo, político) que, abarquen la complejidad del problema y ayuden a comprender cómo la familia y las relaciones de pareja, llamados a ser los espacios más seguros, sean en la actualidad, los de mayor riesgo para las mujeres (Hoyos & Benjumea, 2016).

En la evaluación realizada con ocasión de los 10 años de vigencia de la ley se mostraron avances en los procesos de información sobre violencia contra las mujeres en salud, al incluir la atención a mujeres víctimas de violencias y en el seguimiento a la Ley 1257 (2008). Sin embargo, se encontraron graves falencias en el ámbito educativo por su poca contribución a la efectividad de la Ley 1257 (2008);



así como en las instituciones del Estado que siguen trabajando de manera aislada y sin entender aún el significado de la atención integral que prevé la ley. Finalmente, se denuncia que se ha medido el impacto de esta norma en la vida de las mujeres y en su derecho fundamental a permanecer libres de todo tipo de violencia (Análisis de la ley 1257 de 2008 en sus diez años de implementación, 2018).

La Ley 1413 (2010) dio un giro trascendental a la forma de entender los aportes de las mujeres a la economía del país, al otorgar valor a las actividades de cuidado que garantizan la supervivencia del grupo familiar (menores, adultos mayores, personas con capacidades diversas, estudiantes) y que permiten que otras personas integrantes de ese núcleo laboren fuera del hogar. Dicha disposición creó una cuenta satélite para la contabilización del valor económico del cuidado y la medición de su aporte al Producto Interno Bruto (PIB). Según los datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo emitida por el DANE (2013), valorados por Viviana Osorio Pérez y Carmen Lucia Tangarife (2014):

(...) la participación de las mujeres en el mercado laboral es 22.4 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, y en las actividades de cuidado no remuneradas la diferencia en la participación es de 26.3 puntos porcentuales por encima de la participación masculina.

Las estadísticas demostraron que el cuidado es una actividad que favorece la economía del país, a la cual, las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres.

Colombia con esta norma cumplió con uno de los estándares internacionales de la Plataforma de Acción de Beijing, que no sólo hace justicia a una actividad feminizada y esclavizante, cuyas jornadas superan las máximas legales, sino que además otorga datos para la construcción de políticas públicas tendientes a lograr la equidad de género, impulsando la redistribución de las actividades de cuidado entre los integrantes del grupo familiar, revalorizándolas socialmente y liberando a las mujeres de las dobles y triples jornadas que atentan contra su salud física y psíquica. Al Estado le corresponde asumir el compromiso de crear guarderías, comedores escolares, casas de adultos mayores, entre otros.

La Ley 1429 (2010) de “Formalización y primer empleo”, busca disminuir las altas tasas de informalidad laboral, mediante dos estrategias: 1) formalizando los empleos existentes y 2) generando nuevos empleos; unos y otros deben garantizar los mínimos legales en materia salarial y prestacional. Como contraprestación a aquellos empleadores que acojan estas directrices, se les otorgan beneficios tributarios (exención de impuestos por los dos primeros años, exclusión del régimen de retención en la fuente y renta presuntiva por 5 años entre otros), así como mayores facilidades para fijar jornadas laborales.

El Decreto 4463 (2011) trata sobre la equidad salarial entre hombres y mujeres. Esta ley es de la mayor importancia se tiene en cuenta las brechas salariales existentes a nivel nacional y local y en el sector urbano y rural. Las mujeres vinculadas al sector público en los niveles administrativo y operativo no presentan grandes diferencias frente a los hombres, debido a que los montos salariales se establecen legal y convencionalmente y, la vinculación se hace por concurso de méritos o por contrato; la brecha salarial se evidencia a partir de los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a los niveles asesor y directivo, integrados por cargos de libre nombramiento y remoción y por tanto, sujetos a la discrecionalidad de los nominadores, algunos de los cuales se oponen a la equidad de género (Guzmán & Molano, 2012); así mismo, la creciente tercerización de funciones en el sector público desvirtúa la existencia de la carrera administrativa y las expectativas ciudadanas de encontrar una vinculación estable y dignamente retribuida.

Es en el sector privado, cuyos salarios y prestaciones dependen de la autonomía empresarial (con excepción de los mínimos legales), es donde mayores brechas existen a nivel salarial, a pesar de los altos niveles educativos alcanzados por las mujeres. Esta diferencia salarial obedece según algunos teóricos al hecho de que las mujeres laboran menos horas que los hombres, ya que el resto del tiempo lo dedican a atender las labores de cuidado (Gonzales Lobo & Sierra Bustos, 2017).

En complemento de esta norma, se expidió la Ley 1496 (2011), sobre igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, tanto en el sector público como en el privado, fijando los mecanismos para que dicha igualdad será real y efectiva. El artículo 2 de la referida ley que modifica el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, ordenó:

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. (Ley 1496, 2011).

En consecuencia, con esta disposición no es admisible ninguna distinción arbitraria en el tema salarial, ya que su fijación debe estar mediada por criterios relacionados con: “a) La naturaleza de la actividad; b) la formación profesional; c) Condiciones en la admisión; d) Condiciones de trabajo; e) La igualdad de oportunidades y de trato” (Ley 1496, 2011). La ley encargó a la Comisión Permanente de Concertación de políticas salariales y laborales consensuar dichos criterios, obligándose en un año a expedir el decreto reglamentario.



Finalmente, el artículo 7 de Ley 1496 (2011) que modifica el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, reiteró el principio según el cual “a trabajo igual corresponde salario igual” y que toda diferencia en la remuneración se presume injustificada hasta tanto el empleador demuestre objetivamente las razones de dicha diferenciación.

Como se puede concluir esta es otra excelente iniciativa que está reducida a letra muerta, por cuanto la falta de reglamentación diluye su aplicación, el decreto reglamentario hasta este año 2018 no se expide y las brechas salariales se mantienen e inclusive se incrementan impunemente alejándonos cada vez más de la agenda 2030 ODS (Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015).

En ese mismo año 2011 se aprobó la Ley 1482 (2011) que establece sanciones penales para quienes discriminen por razones de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual.

La Ley 1822 (2017) mediante la cual se fijó la licencia por maternidad en 18 semanas remuneradas, acogiendo conceptos médicos y psicológicos, según los cuales la presencia de la madre en esos primeros meses de vida constituyen factores fundamentales para la estabilidad emocional y la salud de dicho menor y, con idénticos fines, la Ley 1823 (2017) indica a empleadores privados y públicos su obligación de implementar espacios dentro de las instalaciones de la empresa con las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna durante la jornada laboral. Los empleadores en plazos de 2 y 5 años deberán ponerlas en funcionamiento. Las anteriores medidas legislativas se ponen a tono con las buenas prácticas de otros contextos. La finalidad de esta disposición, además de proteger la maternidad y la vida del menor, es evitar que las madres abandonen sus puestos de trabajo, sensibiliza al resto del personal e incide positivamente en la vinculación entre la vida familiar y laboral.

Otra norma de armonización de la vida familiar y laboral es la Ley 1857 (2017) que estableció diversas alternativas para lograr dicho propósito, acogiendo las orientaciones de la OIT, en el sentido de que las mujeres no pueden ser obligadas a elegir entre la vida laboral o la vida familiar. Se busca, por el contrario, hacer posible que estas dos dimensiones de la vida humana puedan realizarse de manera armónica y en estrecha relación tanto para hombres como para mujeres, con el conocimiento y aquiescencia de la empresa, la que debe ser sensible a las necesidades de una familia con jefatura femenina o compartida. Al respecto, la ley contempla la flexibilización de la jornada laboral atendiendo a estas necesidades. Esta norma es de obligatorio cumplimiento para empleadores públicos y privados.

2.1. Jurisprudencia Constitucional

Mediante sentencias tipo C-SU y T⁴ la Corte Constitucional desde el año de 1992 ha mantenido como hilo conductor en la hermenéutica del texto constitucional, la defensa estricta del principio de igualdad y la prohibición expresa de cualquier forma de discriminación. Consecuente con los postulados constitucionales, la Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial (2011) elaboró unos criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género.

Así las cosas, contribuir mediante los fallos judiciales a alcanzar la equidad de género es un mandato constitucional inspirado en la dignidad humana y en la solidaridad social, postulados que orientan todo el texto constitucional. En consecuencia, con esta posición, en la Sentencia T-878 (2014), al definir una acción de amparo propuesta por una trabajadora que fue despedida sin justa causa después de ser agredida violentamente por su pareja sentimental en el sitio de trabajo, la Corte afirmó que una decisión judicial vulnera los derechos de las mujeres cuando: i) No existe un análisis exhaustivo de las pruebas recogidas o cuando se revictimiza al recoger pruebas ii) Se hace uso de estereotipos de género para tomar sus decisiones y iii) se afectan los derechos de las víctimas.

En el mismo sentido, en Sentencia T-012 (2016), al estudiar la acción de amparo interpuesta por una mujer víctima de diversas violencias por parte de su cónyuge, la Corte insistió en la obligación de observar los criterios de género obligatorios al proferir sentencias, esto es: la necesidad de realizar todas las diligencias investigativas; reconocer que las mujeres constituyen un sector históricamente discriminado que amerita un trato diferenciado; superar los estereotipos de género; evitar la revictimización; flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación; evaluar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales; analizar rígidamente las actuaciones de los agresores; evaluar las posibilidades reales de acceso a la justicia; tener en cuenta las relaciones de poder que vulneran la dignidad y autonomía de las mujeres.

Sobre el tema específico de autonomía económica de las mujeres se han proferido diversos fallos que respaldan su vinculación al mercado laboral libres de estereotipos de género, el ingreso basado en las capacidades, la remuneración acorde con la calidad y cantidad del trabajo, el respaldo estatal a las labores de cuidado, a las

⁴ En el ordenamiento jurídico colombiano, en la clasificación de las sentencias proferidas por la Corte Constitucional Colombiana se encuentran, entre otros tipos, las Sentencias C: o de constitucionalidad; las sentencias SU: o sentencias de Unificación en Tutela y, las sentencias T: o sentencias de Tutela.



del servicio doméstico, y a toda forma de trabajo libre de coacción o violencia. De ellas se destacan las siguientes:

La sentencia SU-388 (2005), mediante la cual se buscó unificar la jurisprudencia relativa a la protección del “retén social” para las madres cabeza de familia desvinculadas de sus empleos frente a los procesos de reestructuración del Estado. La Corporación precisó los presupuestos para ser considerada madre cabeza de familia, tales como: a) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas e incapacitadas, b) que esa carga sea de carácter permanente, c) que haya ausencia permanente por parte de la pareja y/o que se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones voluntariamente o por razones de fuerza mayor e) que no haya ayuda de los demás miembros de la familia. Sobre la protección al trabajo de las madres cabeza de familia, señaló:

“(…) el Estado tiene la obligación de adoptar medidas destinadas a proteger de manera especial a los trabajadores que por sus condiciones de debilidad manifiesta o discriminación histórica así lo demandan, entre los cuales sobresalen las madres cabeza de familia, velando en cuanto sea posible por su permanencia en la entidad de manera tal que la indemnización constituya la última alternativa” (Sentencia SU-388, 2005).

La figura de las madres cabeza de familia, ha permitido proteger los derechos económicos de las mujeres a tener empleo digno y bien remunerado y establecer medidas de acción positiva en casos excepcionales.

Otra sentencia que merece ser destacada es la Sentencia T-247 (2010), mediante la cual se tuteló a una mujer que fue descalificada para el cargo de vigilante al que se presentó, por considerar que se trataba de una actividad netamente masculina. En el estudio que realizó la Corporación pueden leerse apartes como el siguiente: “(…) quienes sin que mediara un criterio de necesidad, adecuación o esencialidad y, por consiguiente, con un carácter prejuicioso carente de cualquier fundamentación objetiva y razonable utilizaron el género como parámetro que exclusión de ingreso al mencionado puesto de vigilancia” (Sentencia T-247, 2010). Es urgente que los empleadores públicos y privados respeten el derecho de las mujeres a acceder al empleo sin ninguna restricción, desarrollando sus potencialidades y contribuyendo de una manera efectiva a la generación de riqueza en beneficio de las empresas e instituciones y del grupo familiar al cual pertenecen.

Por medio de la sentencia T-012 (2016), se otorgó la acción de amparo interpuesta contra la sentencia del Tribunal que concedió el divorcio, pero negó la cuota alimentaria reclamada por la cónyuge víctima de diversas violencias. La Corporación, con fundamento en el análisis de las pruebas allegadas al proceso, afirmó:

(...) Por su poder económico sobre la víctima, adecuó su comportamiento financiero para hacerla dependiente de sus decisiones. La señora (...) materialmente, se encontró sometida a las reglas de su esposo. Esa circunstancia, lejos de ser irrelevante, tiene una trascendencia especial en el caso concreto. No puede obviarse el hecho de que la señora (...) dependía económicamente de (...). Esa dependencia sirvió como un mecanismo de dominación sobre su esposa, ya que le impidió desempeñarse laboral y profesionalmente. En la providencia reseñada se resalta cómo antes de su matrimonio, la peticionaria laboraba en distintos oficios, pero al casarse, (...) le hizo retirar de su trabajo (Sentencia T-012, 2016).

El texto transcrito contiene un reconocimiento expreso de la violencia económica de que es víctima una mujer privada de su posibilidad de laborar y de generar recursos propios que le permitan construir su proyecto de vida. La subordinación basada en el poder económico de su cónyuge la obligó a soportar años de violencia física y psicológica. Al tutelar sus derechos y ordenar se dicta nueva sentencia teniendo en cuenta el análisis realizado por la Corporación se está reparando a una mujer a quien se la pretende despojar de los bienes adquiridos en vigencia de la sociedad conyugal.

Al proferir la sentencia C-586 (2016) la Corte Constitucional declaró la inexecutable del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo que, prohibía a todas las mujeres sin distinción de edad y a los menores de dieciocho (18) años trabajar en actividades subterráneas (minas), y en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Para la Corte, la disposición mencionada vulneraba el derecho al trabajo garantizado en el artículo 25, la libertad de escoger profesión u oficio del artículo 26 y la igualdad de oportunidades del artículo 53, con lo cual adicionalmente, se reproducían estereotipos que clasifican trabajos para hombres y trabajos para mujeres inspirados en el prejuicio de la debilidad femenina. Estos pronunciamientos protegen los derechos económicos de las mujeres y lanzan alertas sociales a favor de la igualdad en el mundo del trabajo.

La amplia línea jurisprudencial en defensa de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo también ha contribuido a evitar despidos discriminatorios por esta causa. La inexecutable condicionada del artículo del Código Sustantivo del Trabajo que preveía para estos eventos una sanción a favor de la trabajadora de 60 días, y las normas protectoras emitidas con posterioridad (Ley 909, 2004) han consolidado la existencia del fuero de maternidad. Algo similar ocurre con la imposibilidad de despedir durante el uso de la licencia de maternidad. La protección más débil es la relacionada con el período de lactancia no obstante que la importancia de la alimentación materna es recomendada y se impulsa como política pública a favor de los menores, no sólo por las ventajas nutritivas, sino especialmente por los invaluable beneficios afectivos.



Esta sintética muestra jurisprudencial sirve para complementar el marco jurídico de la autonomía económica de las mujeres y para los precedentes que ellas contienen respalden sus reclamos de igualdad y dignidad femeninas.

2.2. Las mujeres frente al mercado laboral en Colombia

La economía colombiana se ha caracterizado por su solidez y crecimiento continuo, así como por la reducción constante de los porcentajes de pobreza absoluta (Ayuda en Acción, 2018), argumentos que sirvieron para respaldar su aspiración de ingreso al Comisión para el Desarrollo Económico - OCDE donde se encuentran los países con mejores condiciones de vida del planeta. Tal cometido fue uno de los últimos logros del gobierno de Juan Manuel Santos y si bien han proliferado las críticas a esta iniciativa, quizá para la población colombiana en su conjunto, la ventaja de este ingreso radique en convertirse en objeto permanente de estudio y de análisis estadísticos comparativos, que incentiven la adopción de políticas acertadas en materia económica.

En el último informe sobre Colombia, la OCDE (2016) enfatiza en la necesidad de alcanzar altas tasas de crecimiento para nivelarse con los estándares de vida de los países de la OCDE, puesto que en la actualidad se encuentra con un PIB per cápita del 34% bastante menor que el de México (46%) y el de Turquía (50%) países que ocupan los dos últimos puestos de la OCDE. La experiencia demuestra que el crecimiento económico acompañado de políticas dirigidas a favorecer a los más pobres incide en el nivel de vida de las grandes mayorías (Estudio de la OCDE sobre mercado laborales y políticas sociales: Colombia 2016 evaluación y recomendaciones, 2016).

Según el mismo informe (Estudio de la OCDE sobre mercado laborales y políticas sociales: Colombia 2016 evaluación y recomendaciones, 2016), la pobreza absoluta disminuyó 17 puntos ubicándose en el 31% en el decenio 2003-2013, la pobreza extrema se redujo en 7 puntos con un 9%, y la pobreza multidimensional (educación, trabajo, salud, servicios públicos y vivienda), pasó del 49% a 25%. Por el contrario, las diferencias por ingresos son aún muy marcadas lo que explicita las desigualdades existentes en Colombia (0,56 frente al promedio de 0,31 de la OCDE). En general los hombres, los jóvenes y las personas de la tercera edad mejoraron sus tasas de empleo con excepción de las mujeres que continúan muy rezagadas, amén de un problema estructural del mercado laboral colombiano relacionado con las altas tasas de autoempleo (52%) mientras que el trabajo independiente promedio de la OCDE es del 17%, con el agravante de que estas actividades independientes son informales (83%) y carecen de seguridad social (Estudio de la OCDE sobre mercado laborales y políticas sociales: Colombia 2016 evaluación y recomendaciones,

2016). Por su parte, quienes gozan de empleo lo hacen mediante contratos a término fijo carentes de estabilidad laboral (42%). Tanto el trabajo independiente como el dependiente con alta inestabilidad afectan de manera mayoritaria a las mujeres por sus limitaciones para acceder al mercado del trabajo (Estudio de la OCDE sobre mercado laborales y políticas sociales: Colombia 2016 evaluación y recomendaciones, 2016).

Durante el proceso de paz con las FARC que culminó con la firma de la paz de la Habana, disminuyeron las muertes violentas que pasaron del 66.5 por 100.000 habitantes a 30,8, cifra demasiado alta si se tiene en cuenta el índice promedio del OCDE que fue de 2,2 por cada 100.000 personas en el 2012 (Estudio de la OCDE sobre mercado laborales y políticas sociales: Colombia 2016 evaluación y recomendaciones, 2016). El desplazamiento forzado que arrojó a cerca de 6.200.000 de personas (afrocolombianos e indígenas) a otros sitios del territorio nacional, representa el 22% de los desplazados internos a nivel mundial (OCDE, 2016).

De otra parte, el asesinato de los líderes sociales, dirigentes sindicales, comunales y defensores de derechos humanos se ha incrementado durante el actual gobierno. En reciente informe de la Corporación Humanas (2018) se da cuenta de los desplazamientos desde las zonas rurales de los municipios de la Costa Pacífica Nariñense hacia Tumaco y otros municipios ya supera las 9.000 personas, a manos de los grupos ilegales con presencia en la zona (Gaitanistas, Guerrillas Unidas del pacífico, Guerreros del Sindagua y otros miembros del Clan Úsuga, Los Sicarios, entre otros grupos) cuya motivaciones son, el acrecentamiento del dominio territorial y el control de las rutas del narcotráfico. La violación sexual y los abusos sexuales contra niñas y mujeres de las zonas rurales (indígenas y afrodescendientes) es el hecho más reiterativo y doloroso, los estragos de la guerra y la débil presencia del Estado coadyuvan estas circunstancias contrarias a la paz y abiertamente vulneradoras de los derechos humanos. El desempleo, la falta de actividades culturales y las nulas alternativas, inducen a la juventud a encontrar en los grupos delincuenciales fuentes de recursos, sentido de pertenencia grupal e, inclusive, identidad (De la Rosa, 2018).

Por su parte, ONU Mujeres – Colombia (2018) produjo un informe que da cuenta del progreso de las mujeres en el país con un sugestivo subtítulo “Transformar la economía para realizar los derechos”. En el primer aparte se destacan los avances normativos de carácter constitucional y legal, los que contrastan con datos estadísticos que explicitan estancamiento de los logros en el último quinquenio “la participación laboral de las mujeres pasó del 46% a 54% entre 2008 y 2012, cifra que se mantuvo hasta 2018” (El progreso de las mujeres en Colombia 2018. Transformar la economía para realizar los derechos, 2018, pág. 17), si



bien disminuyó el porcentaje de manera sin ingresos propios (27%), incidiendo en la reducción de la brecha en 10, ubicándose en el 17 para el 2017, gracias a las iniciativas económicas de las mujeres lo que les ha otorgado autonomía y vinculación en la producción nacional.

La persistencia de este estado de cosas está relacionada con la violencia que vivió el país, de la cual, las principales víctimas fueron mujeres rurales y raizales, el incremento de la pobreza, la inequitativa distribución de las labores de cuidado y su falta de remuneración, el desempleo (12.5% mujeres frente al 7.2% de los hombres) en 2017. Así mismo, algunas actividades se han fortalecido con el ingreso de las mujeres, comercio, hoteles y restaurantes (34%), y servicios comunales, sociales y personales (30%), por el contrario, los hombres están vinculados con la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (24%); comercio, hoteles y restaurantes (22%); y transporte, almacenamiento y comunicaciones (12%) (El progreso de las mujeres en Colombia 2018. Transformar la economía para realizar los derechos, 2018, pág. 26).

ONU Mujeres (2018), señala tres escenarios para el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres: techos de cristal, escaleras rotas y pisos pegajosos, los cuales están vinculados a los niveles de escolaridad, así: En el primer caso son las mujeres de mayores ingresos con estudios universitarios que no obstante su conocimiento padecen brechas salariales que para el año 2016 presentaron cerca de 4 puntos de diferencia (11.8 % mujeres, 15. 1% hombres); en este grupo sólo un 13% están desempleadas y un 19% se limitan a las tareas del hogar. Las mujeres ubicadas en el escenario de escaleras rotas son las que tienen educación secundaria, de las cuales un 26% están desempleadas y las que trabajan presentan brechas salariales del 24%, asumen la mayor carga del trabajo doméstico y sus empleos son muy vulnerables. Las que pertenecen al escenario pisos pegajosos, son aquellas mujeres con maternidad temprana, educación básica o ninguna y dedicadas a las actividades domésticas; tienen una baja participación en el mercado laboral y la brecha salarial es del 47.5%, son las más vulnerables y sus posibilidades de avanzar son muy limitadas, casi extraordinarias.

Si bien cada escenario tiene necesidades y expectativas propias, en su conjunto las mujeres para poder ejercer sus derechos económicos de manera real necesitan de políticas públicas, recursos y medios de información que aceleren la transformación. Las políticas públicas a su vez deben estar apoyadas en información confiables y desagregadas, con indicadores y mediciones según raza, edad, ubicación, geográfica, escolaridad y es aquí donde los Observatorios deben jugar un papel de primera línea en la divulgación de información confiable y con perspectiva de género.

Conclusiones

La revisión normativa demuestra que Colombia tiene importantes compromisos internacionales con los derechos económicos de las mujeres. La Plataforma de Acción de Beijing, la CEDAW, los ODS, los convenios de la OIT, las declaraciones de las CIM, ONU Mujeres, entre otros, impulsan la autonomía económica de las mujeres como expresión del principio de igualdad y no discriminación.

La equidad de género y el derecho a una vida libre de violencias requiere que las mujeres generen sus propios ingresos, de tal manera que, como personas autónomas económicamente, estén en capacidad de incidir en la toma de decisiones consensuadas al interior de las familias.

Cuando las mujeres acceden al mercado laboral en igualdad de oportunidades y de trato con los hombres, tienen la posibilidad real de desarrollar todas sus potencialidades, reforzar su autoestima, definir su identidad y ejercer plenamente la ciudadanía.

La experiencia universal demuestra que los ingresos de las mujeres se utilizan en mayor porcentaje de los recursos de los hombres, para la atención de las necesidades del hogar y de la descendencia.

En Colombia existen suficientes herramientas constitucionales y legales para alcanzar la anhelada autonomía económica de las mujeres, sólo hace falta, el conocimiento y concientización sobre dichos derechos, el compromiso de las autoridades con sus mandatos y una administración de justicia que respete los precedentes constitucionales y actúe en consecuencia con los postulados del Estado Social de Derecho.

El Ministerio del Trabajo de Colombia, está comprometido con el principio del trabajo decente y por lo mismo la equidad de género que le es inherente debe guiar todas sus actuaciones.

La labor de cuidado ha sido tradicionalmente destinada a la mujer, sobre la presunción de su virtud como cuidadora, imponiendo al género femenino obligaciones basadas en el deber de cuidado que, en algunos aspectos, limitan el desarrollo personal y profesional de las mujeres que asumen dichas labores. Es necesario consolidar y avanzar en el reconocimiento social y económico del trabajo de cuidado e insistir en su equitativa distribución entre todos los integrantes del grupo familiar.

En este camino hacia la autonomía económica de las mujeres se requiere del esfuerzo del Estado y de la empresa privada para otorgar los apoyos infraestructurales y de servicios que hagan compatible la vida familiar y laboral en dichos



espacios (salas cunas, centros de lactancia, hogares infantiles, comedores escolares, casas de acogida entre otros).

El proceso de esclarecimiento de la verdad en el asesinato de los líderes y lideresas sociales es fundamental para reconstruir el tejido social hacia la paz y, esencial para la construcción de una sociedad justa y equitativa.

El Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia”, debe incluir el compromiso con la realización de los derechos de las mujeres y la autonomía económica de manera esencial, como un paso necesario para la abolición de las otras violencias. Las políticas, proyectos, programas de este gobierno deben ser diferenciados y tener en cuenta no sólo los escenarios antes referidos, sino también las expectativas regionales, las interseccionalidades femeninas y el compromiso estatal con la igualdad y la no discriminación.

Solo conociendo los derechos podemos trabajar por su realización efectiva.

Referencias

- Análisis de la ley 1257 de 2008 en sus diez años de implementación. (noviembre de 2018). Red Nacional de Mujeres. Bogotá D.C, Colombia: ONU Mujeres, USAID. Obtenido de http://www.rednacionaldemujeres.org/phocadownloadpap/informe_ley_1257_digital_2018.pdf
- Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible. (28 de octubre de 2016). CEPAL. Montevideo, Uruguay: Comisión Económica para América Latina. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Ayuda en Acción. (27 de julio de 2018). *Diferencia entre pobreza absoluta y pobreza relativa*. Obtenido de <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/pobreza/pobreza-absoluta-pobreza-relativa/>
- Bernal, I. (12 de mayo de 2014). ¿Cuál es la realidad de las casi 3 millones de mujeres campesinas? *Las 2 Orillas*. Obtenido de <https://www.las2orillas.co/cual-es-la-realidad-de-las-casi-3-millones-de-mujeres-campesinas/>
- Bucheli Ibarra, L. F. (2014). Una mirada feminista al derecho constitucional colombiano. *Revista Ciencia Política*, 8(18), 83-107. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/cienciapol/article/view/52309>
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. (2017). IE empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo, conclusiones convenidas. *ONU MUJERES*, 1-18. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/2810921DB5918E3C0525824E0072D5F5/\\$FILE/CSW-Conclusions-61-SP-WEB.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/2810921DB5918E3C0525824E0072D5F5/$FILE/CSW-Conclusions-61-SP-WEB.pdf)

- Constitución Política de Colombia. (20 de julio de 1991). Asamblea Nacional Constituyente. Bogotá D.C, Colombia: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (noviembre de 2010). CEDAW. Ciudad de Panamá, Panamá: Sistema de Naciones Unidas de Panamá. Obtenido de https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf
- Convenio sobre igualdad de remuneración-111. (25 de junio de 1958). Organización Internacional del Trabajo - OIT. Ginebra, Suiza: Ginebra, 42ª reunión CIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Convenio sobre la Igualdad de remuneración-110. (29 de junio de 1951). Organización Internacional del Trabajo - OIT. Ginebra, Suiza: Ginebra, 34ª reunión CIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Convenio sobre la protección de la maternidad-183. (15 de junio de 2000). Organización Internacional del Trabajo - OIT. Ginebra, Suiza: Ginebra, 88ª reunión CIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos-189. (16 de junio de 2011). Organización Internacional del Trabajo - OIT. Ginebra, Suiza: Ginebra, 100ª reunión CIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares-156. (23 de junio de 1981). Organización Internacional del Trabajo - OIT. Ginebra, Suiza: Ginebra, 67ª reunión CIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género. (junio de 2011). Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. Bogotá D.C, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura, Programa Integral contra la violencia de Género (MDGIF) y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Obtenido de http://www.mdgfund.org/sites/default/files/GEN_ESTUDIO_Colombia_criterios%20equidad%20para%20el%20sector%20Justicia.pdf
- De la Rosa, M. (27 de abril de 2018). Cinco grupos delincuenciales amenazan seguridad fronteriza en Tumaco. *El tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/justicia/conflicto-y-narcotrafico/violencia-en-tumaco-es-generada-por-cinco-grupos-delincuenciales-210962>
- Declaración de San José sobre el empoderamiento económico y político de las mujeres de las Américas. (30 de octubre de 2012). OEA: Comisión Interamericana de Mujeres.

- Lima, Perú: Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 30 de octubre de 2012. Obtenido de <http://justiciaygenero.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/111.pdf>
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995). ONU MUJERES. Pekin, China: Naciones Unidas. Obtenido de http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf
- Decreto 4463. (25 de noviembre de 2011). Presidencia de la República. *Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008*. Bogotá D.C, Colombia. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2011/Documents/Noviembre/25/dec446325112011.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2014). *El conflicto armado y el riesgo para la mujer rural*. Bogotá D.C: Torre Gráfica Limitada. Obtenido de <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2015/elconflictoarmadoyelriesgoparalamujerruraldefensoriaonu2015.pdf?la=es&vs=2530>
- Economía y Negocios. (8 de marzo de 2018). Brecha salarial entre hombres y mujeres bajó a la mitad en 20 años. *El Tiempo*. Obtenido de www.eltiempo.com/economia/sectores/cierre-de-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia-190766
- El progreso de las mujeres en Colombia 2018. Transformar la economía para realizar los derechos. (2018). ONU MUJERES. Bogotá D.C, Colombia: Entidad de Naciones Unidas para la igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Encuesta Nacional de Usos del Tiempo. (2013). DANE. Bogotá D.C, Colombia: DANE. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- Escuela Nacional Sindical. (8 de marzo de 2018). *Discriminación y violencia contra la mujer en el mundo del trabajo. Informe especial*. Obtenido de <http://ail.ens.org.co/informe-especial/discriminacion-y-violencia-contra-la-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Estudio de la OCDE sobre mercado laborales y políticas sociales: Colombia 2016 evaluación y recomendaciones. (2016). OCDE. Bogotá D.C, Colombia: Mintrabajo. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/200428/Estudio+OECD+sobre+Mercados+Laborales+y+Políticas+sociales_Colombia2016.pdf/1e434624-f413-9155-8688-947c0656ef0f
- Gabr Naéla. (2015). La importancia del Comité de la CEDAW para las mujeres del espacio euromediterráneo. *Ouanderns de la Mediterrània*(22), 291-295. Obtenido de https://www.iemed.org/observatori/arees-danalisi/arxiu-adjunts/qm22/0093ES_CEDAWFemmes_NGabr.pdf
- Golla, A., Malhotra, A., Nanda, P., & Mehra, R. (2011). Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment. Washington D.C, Estados Unidos: International Center for Research On Women (ICRW). Obtenido de <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>

- Gonzales Lobo, Y., & Sierra Bustos, T. M. (2017). Brechas en remuneración salarial entre hombres y mujeres en el sector público en el periodo 2002 - 2016. (*tesis de pregrado*). Bogotá D.C, Colombia: Universidad de La Salle. Obtenido de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/22309/10131951_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goyes Moreno, I. (2011). *Mujer, maternidad y trabajo en Colombia* (1 ed.). Pasto: Universidad de Nariño.
- Guerra Acevedo, J. E., & Tamayo Múnera, S. J. (2012). Derechos de las madres Cabeza de familia. *ABCES Jurídico*, 1-4. Obtenido de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4651/1/ABCES_2012_Derechos_de_las_madres_cabeza_de_familia.pdf
- Guzmán, D. E., & Molano, P. (2012). Ley de cuotas en Colombia: avances y retos. 10 años de la ley 581 de 2000. *Documentos de Discusión*(13), 1-67. Obtenido de [/www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/02/fi_name_recurso_715.pdf](http://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/02/fi_name_recurso_715.pdf)
- Hoyos, C. A., & Benjumea, A. C. (2016). Las medidas de protección a mujeres víctimas de violencia: Análisis de la ley 1257 de 2008 y recomendaciones para su efectividad. *Corporación Humanas Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género*, 1-16. Obtenido de https://www.humanas.org.co/archivos/260716_Medidas_proteccion_mujeres_vitimas._Analisis_ley__1257_2008_recomendaciones2016.pdf
- Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo. (17 de diciembre de 1999). Organización Internacional del Trabajo - OIT. Ginebra, Suiza: Serie: 1. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/policy/wcms_114184.pdf
- La igualdad de género en el núcleo del desarrollo sostenible: a 49 años de la primera conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe. (28 de enero de 2016). CEPAL. Santiago de Chile, Chile. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39845/S1600020_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Las mujeres en el trabajo. (2016). OIT. Ginebra, Suiza: Tendencias. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf
- Ley 1010. (23 de enero de 2006). Congreso de la República. *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*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Ley 1232. (17 de julio de 2008). Congreso de la República. *Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 47.053 de 17 de julio de 2008. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1232_2008.html

- Ley 1257. (4 de diciembre de 2008). Congreso de la República. *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html
- Ley 1413. (11 de noviembre de 2010). Congreso de la República. *Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 47.890 de 11 de noviembre de 2010. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1413_2010.html
- Ley 1429. (29 de diciembre de 2010). Congreso de la República. *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html
- Ley 1482. (30 de noviembre de 2011). Congreso de la República. *Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 48.270 de 1 de diciembre de 2011. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1482_2011.html
- Ley 1496. (29 de diciembre de 2011). Congreso de la República. *Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 48.297 de 29 de diciembre de 2011. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html
- Ley 1822. (4 de enero de 2017). Congreso de la República. *Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 50.106 de 4 de enero de 2017. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1822_2017.html
- Ley 1823. (4 de enero de 2017). Congreso de la República. *Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 50.106 de 4 de enero de 2017. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1823_2017.html
- Ley 1857. (26 de julio de 2017). Congreso de la República. *Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 50.306 de 26 de julio de 2017. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1857_2017.html

- Ley 51. (2 de junio de 1981). Congreso de la República. *Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 35794 de 7 de julio de 2018. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1605470>
- Ley 731. (14 de enero de 2002). Congreso de la República. *Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 44.678, de 16 de enero de 2002. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0731_2002.html
- Ley 82. (3 de noviembre de 1993). Congreso de la República. *Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 41.101, de 3 de noviembre de 1993. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html
- Ley 823. (10 de julio de 2003). Congreso de la República. *Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 45.245 de 11 de julio de 2003. Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3692_documento.pdf
- Ley 909. (23 de septiembre de 2004). Congreso de la República. *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 45.680, de 23 de septiembre de 2004. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html
- Ley 984. (16 de agosto de 2005). Congreso de la República. *Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 46.002 de 16 de agosto de 2005. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0984_2005.html
- López Medina, D. (2004). *La teoría impura del derecho*. Bogotá D.C: Editorial: Legis.
- López Pino, C. M., & Seco Martín, E. (2015). Eficacia de la ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia., una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*(44), 111-144. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/dere.44.7171>
- OIT. (2018). *La OIT y la igualdad de género*. Obtenido de <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm>
- ONU MUJERES. (2018). *Empoderamiento económico*. Obtenido de <http://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico>
- Osorio Pérez, V., & Tangarife, C. L. (2014). *La economía del cuidado en Colombia: el (des) balance mercado - familias - estado*. Obtenido de <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/ENSAYOS-LABORALES-25-La-econom%C3%ADa-del-cuidado-en-Colombia-El-desbalance-Mercado-Familias-Estado.pdf>

- Pacto de San José de Costa Rica. (22 de noviembre de 1969). Organización de Estados Americanos - OEA. San José, Costa Rica: Suscrita en Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “protocolo de San Salvador”. (18 de julio de 1978). Organización de Estados Americanos - OEA. San José, Costa Rica. Obtenido de <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (6 de octubre de 1999). Consejo de Derechos Humanos. Ginebra, Suiza: Resolución A/54/4. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx>
- Sanchíz, N., & Katzkowicz, N. (2014). Argentina. Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres. Buenos Aires, Argentina: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Obtenido de <http://americalatinagenera.org/newsite/images/ARGENTINA2.pdf>
- Sentencia C-322. (25 de abril de 2006). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P: Marco Gerardo Monroy Cabra*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-2220146. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-247-10.htm>
- Sentencia C-586. (26 de octubre de 2016). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P: Alberto Rojas Ríos*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente D-11339. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/C-586-16.htm>
- Sentencia SU-388. (13 de abril de 2005). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P: Clara Inés Vargas Hernández*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expedientes T-901538, T-90296, T-903174, T-904612, T-906384, T-907561, T-908425, T-909903, T-924620, T-934411, T-942237, T-942287, T-942903, T-945636, T-945653, T-945899, T-950971, T-988968, T-994871, T-997518, T-1007070, T-1008895, T-1011654. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/SU388-05.htm>
- Sentencia T-012. (22 de enero de 2016). Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión. *M.P: Luis Ernesto Vargas Silva*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-4.970.917. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-012-16.htm>
- Sentencia T-061. (2 de febrero de 2006). Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. *M.P: Alvaro Tafur Galvis*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-1215579. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-061-06.htm>
- Sentencia T-247. (15 de abril de 2010). Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. *M.P: Humberto Antonio Sierra Porto*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-2220146. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-247-10.htm>

- Sentencia T-426. (24 de junio de 1992). Corte Constitucional. Sala Segunda de Revisión. *M.P: Eduardo Cifuentes Muñoz*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-824. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-426-92.htm>
- Sentencia T-878. (18 de noviembre de 2014). Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. *M.P: Jorge Iván Palacio Palacio*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-4.190.881. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-878-14.htm>
- Stefanovic, A. (2015). Hacia la construcción de pactos para la autonomía económica de las mujeres La experiencia de Costa Rica, El Salvador, Panamá y el Perú. *CEPAL-Serie Asuntos de Género*(130), 1-65. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39658/1/S1501221_es.pdf
- Tamayo Jamarillo, J. (2006). El Nuevo Derecho, el escepticismo ante las normas y el uso alternativo del derecho. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 36(105), 361-397. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/5584>
- Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (12 de agosto de 2015). Organización de las Naciones Unidas. Nueva York, Estados Unidos: A/69/L.85. Obtenido de <https://undocs.org/es/A/69/L.85>
- UNESCO. (2017). *Social and Human Sciences*. Obtenido de Más sobre la naturaleza y el estatus de los instrumentos legales y programas: <http://www.unesco.org/new/es/social-and-human-sciences/themes/advancement/networks/larno/legal-instruments/nature-and-status/>
- Vargas, C., & Villarreal, N. (septiembre de 2014). Programa Mujer Rural, avances, obstáculos y desafíos. Bogotá D.C, Colombia: Oxfam. Obtenido de http://www.observatorioidetierras.org/wp-content/uploads/2014/04/Oxfam_An%C3%A1lisis-del-Programa-Mujer-Rural.pdf
- Violencia sexual contra las mujeres en Tumaco. (2018). Corporación Humanas - Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género. Bogotá D.C, Colombia: Ántropos Ltda. Obtenido de <http://www.mpd.org/sites/default/files/180530-informe-tumaco.pdf>