



**UNIVERSIDAD LIBRE – DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**¿INEQUIDAD DE GÉNERO?
LA BRECHA SALARIAL EN BOGOTÁ**

MAESTRANTES

**DENISE MORENO SIERRA
SONIA SANTAMARÍA BEJARANO**

**UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO
BOGOTÁ D.C. 2013**



**UNIVERSIDAD LIBRE – DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

Nota de aceptación

Director de proyecto

Jurado Doctora Norhys Torregroza

Jurado Doctor Luis Alberto Torres

Bogotá D.C. 2013



TABLA DE CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	6
II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	14
III. JUSTIFICACION	15
IV- ESTADO DEL ARTE	17
V. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
VI. FUENTES.....	25
VII. TÉCNICAS	26
VIII. ONFORMACIÓN Y TRAYECTORIA DEL GRUPO INVESTIGADOR.....	28
CAPÍTULO PRIMERO	29
1. MARCO CONCEPTUAL	29
1.1. Género, Sexo y Derechos	29
1.2. Equidad Salarial de Género.....	34
1.3. Causales del Diferencial Salarial por Razón de Género.....	36
2. MARCO NORMATIVO	39
2.1. Desarrollo Constitucional.....	39
2.2. Reseña de las normas de protección a la mujer en Colombia.....	45
2.3. Marco legal Distrital	52
3. LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.....	54



3.1. Antecedentes.....	54
3.2. Reseña Histórica: El Camino Hacia la Igualdad de Derechos.....	56
3.3. Los Derechos Humanos de las Mujeres	65
CAPÍTULO SEGUNDO	70
1. AMBITO INTERNACIONAL: INSTRUMENTOS PARA LA EQUIDAD	70
DE GÉNERO	70
1.1 Instrumentos internacionales.....	70
1.1.1 Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.	71
1.1.2 Convenio N° 100 y Recomendación N° 90 de la OIT, Relativos a la Equidad de Remuneración.....	72
1.1.3 Convenio N° 111 de la OIT, Sobre Discriminación en Empleo y Ocupación.....	73
1.2 Estado de los Derechos de Equidad en la Remuneración en EEUU, Canadá, España, Noruega, Reino Unido, Suecia, Unión Europea.....	73
2. SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES: LA BRECHA SALARIAL, EL CASO DE BOGOTÁ.....	90
2.1 La Realidad Colombiana	90
2.2 Análisis de los Índices de Ocupación Femenina en Colombia	93
2.3 Normas en la Legislación Colombiana	96
2.4 Situación Salarial de las Mujeres en el Sector Público en Bogotá.....	97
2.5 Comparativo Laboral Inter Géneros del Sector Público de Bogotá	100
CAPÍTULO TERCERO	105
1. QUÉ HACER ANTE TANTA DESIGUALDAD.....	105
1.1 Contenido y Alcance de la Ley 1496 de 2011	106
1.2 Medidas Hacia la Equidad de Remuneración.....	109



1.3 Visibilizar la problemática	109
1.3.1. Acciones Políticas.	118
1.3.2. Acciones Jurídicas.....	119
1.3.3. Acciones Socio culturales.....	119
1.3.4 Acciones de control	120
1.3.5 Acciones en la web (INTERNET).	121
CONCLUSIONES	122
BIBLIOGRAFÍA	125
DOCTRINAL.....	125
JURISPRUDENCIAL	128
NORMATIVA DISTRITAL E INTERNACIONAL.....	129
RESEÑA NORMATIVA INTERNACIONAL EN FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	129
ANEXO	130



I. PRESENTACIÓN

El presente trabajo parte de las reflexiones que surgen al observar fenómenos que indican la persistencia de mentalidades e imaginarios que están en la base de factores de discriminación en ocasiones imperceptibles por su “*legitimación*” social o institucional y que en muchos sentidos constituyen un estado de cosas discriminatorio de los derechos de las mujeres. Puntualmente nos atañe demostrar si en el ámbito de lo público, y en especial en lo relacionado con la asignación salarial que reciben las servidoras públicas de Bogotá, distrito capital, se materializan o no los presupuestos de igualdad, equidad y/o no discriminación o si por el contrario existen diferencias abiertas o encubiertas en la asignación salarial de hombres y mujeres servidores públicos de Bogotá Distrito Capital.

En dirección a despejar este interrogante nos formulamos como problema de estudio el siguiente: **¿EXISTE IGUALDAD DE DERECHOS Y EQUIDAD EN LA REMUNERACIÓN AL TRABAJO DE LAS SERVIDORAS PÚBLICAS EN EL DISTRITO CAPITAL, DURANTE EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE 2004 Y EL 2013?**

Tomamos como hipótesis la falta de relación existente, predominantemente para las mujeres, entre la formación académica y las posibilidades reales de acceso a la administración pública distrital, a un empleo bien remunerado y con algún grado de estabilidad y la ocupación en las entidades públicas cuya función es similar a las que histórica y socialmente están definidas como roles femeninos, esto es la crianza de los hijos y las labores domésticas (economía del cuidado), así encontramos concentradas a las servidoras públicas en las entidades del sector social, salud y educación, instituciones que son precisamente las de más menos categoría en la nomenclatura y clasificación en los empleos, siendo por ende los de más bajos salarios, aunque los requisitos



para el desempeño de estos cargos son iguales en exigencias de formación, de experiencia y demás requerimientos que los demás empleos de la administración pública Distrital de Bogotá D.C., pero siendo estos con una remuneración inferior que los empleos del mismo nivel ocupacional de las otras entidades distritales.

Se encontró, en la información suministrada por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital en el 2007 que:

1. Las mujeres representan el 58.29% de los servidores públicos del distrito :
Constituyen el 57.15% de los trabajadores en el nivel profesional, y el 64.16% del nivel asistencial, pero, en el nivel técnico solo llegan al 42.83% en el nivel técnico. En la alta dirección la proporción femenina es del 41.04%, siendo superadas por un 54.04% de varones en el nivel asesor y por un 58.96% en el Directivo.

Están concentradas en las entidades distritales que tienen las escalas salariales más bajas.

2. Las formas de vinculación laboral de las mujeres son precarias, ocupan empleos en situación de provisionalidad (inestables).

Y con otra particularidad, las mujeres se encuentra ocupando empleos en **encargo funcional**, es decir, desempeñando 11 labores y con las responsabilidades de los empleos del nivel profesional, pero con los salarios del nivel asistencial.

5. Sean hombres o mujeres quienes desempeñen los empleos en los que hoy están ubicadas mayoritariamente las mujeres, ganan menos que los que laboran en empleos del mismo nivel ocupacional en otras entidades del Distrito. Estos empleos (sector social o salud) están subvalorados en el imaginario colectivo y por ende en la nomenclatura y clasificación de cargos y en la escala salarial,



porque son funciones que se parecen a lo que las mujeres históricamente hacen en la casa sin remuneración, es decir no valen o su valor es mínimo.

Así encontramos un diferencial salarial en el Distrito que afecta mayoritariamente a las mujeres, en razón a que EXISTEN empleos feminizados, subvalorados y con bajísima remuneración.

Una de las manifestaciones de esta situación es la persistencia de una brecha en términos de las condiciones en que se remunera la actividad laboral de hombres y mujeres, brecha que bajo la vigencia del mencionado paradigma de que lo masculino obra en contra de las mujeres. Situación que ocurre a pesar de la continua actividad de organizaciones sociales, de mujeres, organismos gubernamentales y no gubernamentales, en los ámbitos local, regional, nacional e internacional, en procura de una plena vigencia de un contexto de ejercicio de derechos con enfoque de género en condiciones de equidad.

El ordenamiento jurídico colombiano contempla un importante paquete legislativo que consagra la protección a los derechos de las mujeres, desde la Carta Política, que dispone el principio de igualdad en el artículo 13, así como la garantía de que el Estado otorga igualdad de oportunidades y derechos a las mujeres en su artículo 42. La protección especial a la maternidad y a las mujeres cabeza de familia, así como la igualdad de participación política en el artículo 40 y las responsabilidades familiares asignadas además de la mujer a la pareja, en su conjunto como fue previsto en el artículo 43, hasta la existencia de leyes que promueven la participación política y social.

El concepto universalmente aceptado de salario igual para un trabajo de igual valor, reconocido por nuestras normas constitucionales y legales, integra la necesidad de un proceso de eliminación de estereotipos basados en el sexo, en la valoración de los trabajos de predominancia masculina y femenina dentro de una empresa o institución. Cuando los trabajos requieren el mismo nivel de



capacitación y las mismas tareas deben recibir el mismo salario e iguales condiciones de trabajo.

En Colombia está prohibido expresamente el trato desigual para situaciones de igualdad, en aplicación del precepto constitucional contenido en el artículo 13 de la Constitución Política Nacional, que ordena al estado propender porque la igualdad sea, más que un principio legal y constitucional, una realidad. A este respecto, por vía de desarrollo jurisprudencial, se ha señalado con fuerza vinculante:

“...a) Si no hay razón suficiente para la permisión de un tratamiento desigual, entonces está ordenado un tratamiento igual.

“b) Si hay razón suficiente para ordenar un tratamiento desigual, entonces está ordenado un tratamiento desigual.

“Dos consecuencias se desprenden con claridad de esta enunciación del principio de igualdad; en primer lugar, la carga argumentativa está inclinada a favor de la igualdad pues en todo caso la carga de la prueba pesa sobre quien pretende el establecimiento de un trato diferenciado. En otras palabras, quien establece o pretende un trato discriminatorio, debe justificarlo.”¹

En otras sentencias se ha referido al mismo tema como las T-011 de 1.999 sobre el Derecho a la Igualdad y la T-018 de 1.999 en torno al Principio de Trabajo Igual, Salario Igual.

Lo anterior lleva aparejado el precisar que los trabajos no tienen que parecerse para ser considerados de igual valor. Se debe pagar lo mismo por trabajos distintos debido a que tienen el mismo nivel de requisitos en términos de competencias, responsabilidad y esfuerzo.

¹ Sentencia C 022 / 96



Además de la consagración de disposiciones normativas, de la realización de diferentes modos de promoción y divulgación de derechos relacionados con la equidad salarial de género, la diferencia de ingresos económicos percibidos por hombres o por mujeres es una realidad que se sobrepone a los plausibles propósitos contenidos en las normas, decisiones y acciones que se han adoptado en dirección a superar la discriminación de ingresos, *“inequidad salarial”*, en razón de la condición de género. Es decir, no obstante las condiciones en que se ha dado la reconfiguración normativa y de políticas públicas de género no han resultado suficientes para superar la brecha salarial, como lo demostraremos a lo largo de este trabajo, lo anterior se constata en la medida en que la equidad planteada en términos jurídico-formal se diluye en los entornos políticos-administrativos, en la asignación social de roles por género en lo laboral, familiar, económico y cultural en general.

No obstante los importantes logros alcanzados por las mujeres, en el escenario académico, como en las diferentes esferas del desempeño social, las mujeres continúan siendo discriminadas en el acceso a las esferas de decisión, y continúan por fuera de muchas esferas de lo público. A pesar de importantes esfuerzos gubernamentales y no gubernamentales para superar esta situación, lo que se percibe es la prevalencia del paradigma socio-cultural de lo masculino al amparo del cual persisten formas de exclusión, subordinación, violencia, exclusión y discriminación en contra las mujeres, uno de los indicadores más relevadores es el relacionado con la ocupación, se insiste en que por ocupación:

“la brecha salarial más grande entre el salario masculino y el femenino se presenta en los grupos de empleados prestadores de servicios, profesionales, técnicos, directivos y comerciantes; grupos en los cuales el



*salario de los hombres es en promedio un 30% más alto que el salario de las mujeres*².

Nos incumbe detectar cuáles son las razones de estas diferencias y de las condiciones del vínculo laboral en la administración pública distrital de mujeres y hombres, las formas de la vinculación laboral, la remuneración, las exigencias para el desempeño de los empleos, la ubicación en los niveles ocupacionales y en los sectores de la administración pública, con el fin de determinar la formas de la discriminación y brecha salarial de género, así como formular alternativas para su solución.

Las Hipótesis que formulamos en este documento parten de los hallazgos sobre brecha salarial en Bogotá establecidos en el *“INFORME DE EQUIDAD SALARIAL Y CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN COLOMBIA”*, publicado en 2008 por la ISP ENV-IMPACT, en el que señalamos:

“1. Las mujeres son las más afectadas con la precarización de los empleos, en ellas recaen los vínculos laborales más inestables, superan indiscutiblemente al número de varones contratados temporalmente o nombrados en situación de provisionalidad. Esto se traduce de plano en salarios más bajos, escaso acceso a la seguridad social y a oportunidades de formación y capacitación, poca sindicalización y ninguna estabilidad laboral.

2.- En la mayoría de las planta de empleos predominan las mujeres, pero en los cargos de más baja ubicación en la escala salarial y en los de menor jerarquía de las entidades.

Es abrumadora la concentración de las mujeres en los empleos de los niveles ocupacionales asistencial y administrativo y su poca

² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE. “La perspectiva de género: una aproximación desde las estadísticas de DANE”. Con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD-, Bogotá, marzo de 2004.



participación en los del nivel directivo. No obstante en el sector profesional la proporción tiende a ser más equitativa, se detectó una característica por demás preocupante: muchas de las mujeres, e incluso algunos varones, están encargados funcionalmente, figura “sui generis” en Colombia, lo que significa desempeñar labores profesionales, con salarios de empleos asistenciales u operativos, (a los que inicialmente ingresaron)

3.- Los sectores donde la brecha salarial es más profunda, va del 14% hasta el 30% y es más grave la sub-remuneración de la mujeres así como más infames sus condiciones laborales, son el sector salud, bienestar y algunos de la administración pública en Bogotá, llama la atención la situación de las secretarías distritales de planeación, bienestar social, y de gobierno, así como la del hospital de Tunjuelito. Estos hallazgos exigen una investigación a profundidad y la realización de un estudio de caso, desarrollando la evaluación de empleos de acuerdo con los instrumentos elaborados por la ISP, para formular alternativas que contribuyan a superar la inequidad de remuneración en el sector público y mejoren las condiciones laborales tanto de las mujeres como de los hombres en las entidades públicas de Colombia.”³

De este modo dejamos planteado el problema de la existencia de un diferencial salarial que afecta negativamente al género femenino en la administración pública de la ciudad de Bogotá, que hace necesaria la formulación de nuevas políticas públicas o la reformulación de las existentes, la reclasificación

³. MORENO S. Denise, RODRÍGUEZ Ivonne, INFORME DE EQUIDAD SALARIAL Y CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN COLOMBIA. Publicado por la ISP ENV-IMPACT, Abril de 2008 Bogotá.



de los empleos, la nivelación salarial y la homologación de los cargos, a efecto de garantizar los preceptos del ordenamiento internacional y nacional que consagran la necesidad de efectivizar la vigencia de la igualdad de los derechos laborales en condiciones de equidad para las mujeres.

En este contexto hemos propuesto como **objetivo** central de este trabajo de grado, determinar si existe una brecha salarial, que afecta especialmente a las mujeres servidoras públicas de Bogotá Distrito Capital, y las formas como esta se manifiesta. Para lograrlo nos apoyaremos en el método hipotético deductivo para indagar en la realidad de los y las servidores(as) públicos del Distrito Capital, y para auscultar las realidades que se enmascaran en los datos estadísticos, en dirección a constatar la hipótesis planteada y formular alternativas de solución al problema planteado.



II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo General

Determinar si existe equidad en la remuneración de la mujer en la administración pública distrital de Bogotá entre el 2004 y el 2013.

Específicos

1. Establecer si existe protección jurídica a la mujer en la Administración Pública Colombiana.
2. Determinar si hay discriminación por géneros en la clasificación de los empleos de las entidades distritales de Bogotá.
3. Identificar si existe diferencial salarial entre hombres y mujeres en la Administración Pública de Bogotá.



III. JUSTIFICACION

Las mujeres reivindican hoy, además de la igualdad legal hacer efectiva la igualdad de oportunidades y la equidad en las condiciones laborales con respecto a los varones, ocupando empleos de la alta dirección del Estado y que la remuneración sea de igual valor a la devengada por los varones en empleos iguales o equivalentes, re categorizando los empleos feminizados y sub-remunerados, en los que se ubican a la mayoría de la servidoras públicas en el Estado y Bogotá lo expresa con la mayoría de mujeres en los empleos de más baja categoría en la escala de remuneración.

El avance en las normas y los conceptos en relación a la valoración de la mujer, es innegable, pero no basta. Porque la igualdad, implica no solamente reconocer el igual valor a cada uno sino considerar las diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a sus necesidades para hacer real el ejercicio de sus derechos humanos. Cada género requiere de unas condiciones particulares para desarrollarse integralmente

La concepción hasta ahora generalizada es que no hay diferenciales salariales por géneros en el sector publico colombiano, demostrarlo exigirá adoptar medidas de diversa naturaleza que permitan otorgar equidad en la remuneración a las mujeres, generando mejores condiciones de vida no sólo para ellas, sino también para los varones que desempeñan empleos feminizados y poco categorizados y una modificación en las políticas de empleo, en las estructuras de plantas y en el sistema de clasificación y remuneración de los empleos, cambios que redundarán en bienestar para todos los servidores públicos y así se obtendrá una mayor eficiencia en la administración pública distrital.

Este tema no ha sido muy estudiado en el derecho administrativo ni en las ciencias sociales y económicas, por lo que significa un verdadero aporte al conocimiento y a las ciencias sociales y jurídicas. Estos hallazgos -desde la



**UNIVERSIDAD LIBRE – DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

teoría- permitirán desarrollar una política pública de empleo con perspectiva de género y pleno reconocimiento de la equidad de géneros en la remuneración de las mujeres en el sector público. Las escasas investigaciones adelantadas hasta ahora se han ocupado exclusivamente del sector privado.



IV- ESTADO DEL ARTE

De acuerdo con estudios, entre otros, el del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. “*La perspectiva de género: una aproximación desde las estadísticas de DANE*”. Con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD-, Bogotá marzo de 2004, en el que nos apoyaremos en el desarrollo de este trabajo, la brecha salarial o diferencial salarial por género en Colombia ascendía en 2013 a un 14,3%, la cual se ampliaba a un 30% en relación con los empleados(as) de servicios, técnicos(as), directivos(as) y en el sector comercio. En el caso del sector de servicios, el diferencial ascendió a un 50%. Por edades, la brecha salarial es de un 23,6% menos de ingresos para las mujeres en relación con los trabajadores del género masculino, como ocurre en el caso de la población ubicada entre los 25 y los 40 años de edad. Con respecto al nivel educativo, la brecha más relevante se presenta entre las mujeres con formación universitaria, en estos casos asciende a un (29%)⁴ en promedio.

Factores de orden social como las transformaciones normativas de orden nacional e internacional, conquistadas como consecuencia de la actividad reivindicativa de las organizaciones de género, al lado de otros factores como un mayor nivel de formación académica de las mujeres, las transformaciones relacionadas con una menor tasa de fecundidad, las dinámicas demográficas de urbanización de la población, han propiciado una importante incremento de participación femenina en el mercado de trabajo, cuyo resultado se puede apreciar en un progresivo aumento de participación de la mujer en el mundo laboral, encontrando que la participación femenina global aumento de un 19% en el año de 1950, a un 37% para el año de 1982, para el año 2004, tal nivel

⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE. “*La perspectiva de género: una aproximación desde las estadísticas de DANE*”. Con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD-, Bogotá marzo de 2004.



participación ya ascendía a un porcentaje que equiparaba los niveles de participación masculina, ahora con un 50%, siendo esta participación una de las más altas de América Latina.

Sin embargo, a pesar de encontrarnos con significativos cambios institucionales en los ámbitos normativos, y de adopción de políticas públicas que introducen elementos de inclusión, respeto y reconocimiento de derechos de las mujeres, la realidad del empleo e ingresos refleja la persistencia de una inequitativa brecha salarial de género que afecta a las mujeres como nos lo indicó un estudio⁵ que en 2004 reveló que, para la época, la vulneración de derechos de la mujer asociada a violencia domestica impactó negativamente el Producto Interno Bruto (PIB) en un porcentaje del 3,9 tomando en cuenta aspectos como la atención en salud y el ausentismo laboral femenino, fenómeno (violencia intrafamiliar) que en términos económicos impacta las finanzas del país en unos diez (10) billones de pesos por año, de acuerdo con información del DANE, este estudio indica que:

“si en un hogar existe maltrato severo a menores o agresiones severas contra la mujer, los ingresos laborales mensuales de la mujer son inferiores en cerca de 300 mil pesos (–60% aproximadamente) y el desempleo un 8 por ciento más alto de lo que sería si no existiera violencia intrafamiliar en el hogar”.

Una investigación adelantada por la Universidad de los Andes para la Universidad de Georgetown, en cabeza de Ximena Peña Parga, profesora de la Universidad de los Andes, reveló que en Colombia, por la gravedad de la diferencia salarial entre hombres y mujeres:

“En Colombia... al igual que en Brasil y en Estados Unidos, las mujeres han cerrado la brecha de educación que históricamente mantenían con los

⁵ Financiado por la Universidad de los Andes y el Banco Interamericano de Desarrollo



hombres. Incluso han superado a los hombres en la cantidad de estudios realizados y terminados”

En el mundo laboral promediamente las mujeres son el grupo poblacional con mayor nivel de formación académica, sin embargo, ellas perciben menor ingreso que los hombres, los datos obtenidos en este estudio confirmaron la sentenciosa afirmación de la investigadora en el sentido de que *“Ser mujer paga menos”*⁶, conclusión a la que Ximena Peña llegó luego de indagar buscando respuesta al interrogante: *“¿cuál era esa diferencia real entre los salarios que ganan los hombres y las mujeres?”*.

Adicionalmente, las mediciones realizadas entre los salarios arrojaron como resultado que el comportamiento del diferencial salarial de genero tiene un comportamiento que cambia de acuerdo con el estrato socioeconómico, por ejemplo: En el caso de los estratos más bajos la brecha salarial es de alrededor de un 35%, lo que significa que si en los estratos socioeconómicos más pobres si un hombre gana Cuatrocientos Veinticinco Mil Pesos (\$425.000), una mujer percibirá, en promedio, aproximadamente Trescientos Dieciocho Mil Pesos (\$318.000), por la misma jornada laboral.

Cuando se midió el comportamiento del diferencial salarial en los salarios que se perciben en los estratos socioeconómicos medios, se encontró que uno y otro género recibe prácticamente el mismo ingreso, *“pero en los niveles salariales más altos la diferencia vuelve a subir y alcanza hasta el 30%”*, asegura Peña.

También afirma que las mujeres pasaron de representar en el mundo laboral en 1950 un 19% a significar en el 2000 el 55.8% un alto porcentaje en América Latina

⁶ MORENO Denise, RODRÍGUEZ Ivonne, Informe de equidad salarial y condiciones laborales de la mujeres en Colombia. Publicado por la ISP, Bogotá, 2008, Pág. 25



Indica en la investigación:

“El número promedio de horas que trabajan las mujeres también ha aumentado, pasamos de un promedio de 185 a 197 horas, 12 más al mes que hace 20 años”

Y anota que en la vida laboral las mujeres tienen menos hijos, frecuentemente es menor el número de propietarias del sitio que habitan y también con mayor frecuencia son solteras.

Las cifras hacen pensar a la investigadora que a pesar de que *“Colombia suele aparecer como un país muy igualitario, aún hay un largo camino que recorrer en materia de similitud salarial entre géneros”*...

Sobre todo porque ante un panorama de mujeres que invierten más dinero en educación que los hombres, ante un aumento en su participación en el mercado laboral y ante un tasa creciente de mujeres que mantienen sus empleos a pesar de tener hijos pequeños, parece que cada vez tienen menos piso los argumentos que hacían justificable que se le pagara menos a las mujeres. De acuerdo con la información allegada a la investigación, en Colombia el desempleo para los hombre fue, en ese periodo, del 8%, en tanto que para las mujeres, ascendió a un 40%, de acuerdo con lo cual, *“las mediciones tengan que ajustarse por ese hecho, porque se hace evidente que no son grupos comparables, sobre todo si tenemos en cuenta que las mujeres que trabajan son las más hábiles de la población femenina en general”*, preciso la investigadora.

En el caso de Bogotá, de acuerdo con cifras suministradas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en Febrero de 2007, en el sector público, había treinta y un mil quinientas trece, (31.513) mujeres trabajando, de las cuales Diecinueve Mil Setecientas Catorce (19.714) mujeres estaban vinculadas como docentes, y en el caso de los hombres, la cifra fue de



Quince Mil Quinientos Sesenta y Seis (15.566) trabajadores distritales, dentro de los cuales estaban los Siete Mil Ciento Veinticinco (7.125) como docentes , evidenciándose así la significativa mayor participación de las mujeres en la administración pública de la ciudad de Bogotá durante este periodo.

Este estudio, en nuestro criterio, es el más relevante esfuerzo adelantado en el tema, y debemos reseñar un relativo desconocimiento y abordaje académico del asunto y una desactualización de la información disponible por cuanto que los estudios disponibles del estado del arte para la brecha salarial de género se hayan “envejecido” por cuenta de un fenómeno cuya dinámica debe haber “movido” las cifras sin que un estudio riguroso de cuenta de las magnitudes de los cambios en el mundo laboral recientemente afectado por los ajustes y desajustes presentados en el modelo económico y su impacto en el comportamiento de la brecha salarial de género.

Para efectos prácticos, relacionamos la información disponible acerca de los estudios encontrados similares al objetivo de este trabajo, los cuales son relativamente pocos, y reseñamos a continuación:

- *COMITÉ DE MUJERES DE LA INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS. Tejiendo la Solidaridad y Compromisos de unidad. Folleto ISP. Colombia, Bogotá 2002.*
- *CUT “10 razones: Aumentar la edad de pensiones para las mujeres significa profundizar la discriminación y la exclusión”. Bogotá Febrero de 2004, en Documento de trabajo sobre pensiones de la Corporación Sisma Mujer.*
- *DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE. “La perspectiva de género: una aproximación desde las estadísticas de DANE”. Con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD-, Bogotá marzo de 2004.*



- *INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS. Reduciendo la brecha salarial de género. Guía práctica para la revalorización del trabajo de las mujeres Quito. Ecuador*
- *INSTITUTO LATINOAMERICANO DE INVESTIGACIONES SOCIALES DE LA FUNDACION FRIEDRICH EBERT -UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR- INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS. Mujer Andina, Vida y Salario. Distintas miradas a la equidad salarial. Quito Ecuador. 2004.*
- *MORENO SIERRA Denise, Comité de Mujeres FUTECH, Los derechos de las mujeres, Cartilla, Bogotá*
- *MORENO Denise, RODRÍGUEZ Ivonne, Informe de equidad salarial y condiciones laborales de la mujeres en Colombia, Publicado por la ISP Bogotá, abril 2008.*
- *OIT, Centro Internacional de Formación, Programa Mujer e igualdad de Turín (Italia), 2005.*
- *PILLINGER Jane, Conjunto de materiales sobre la equidad en la remuneración. EQUIDAD DE REMUNERACION YA. Publicado por la ISP. 2002*
- *RED NACIONAL DE MUJERES – CONFLUENCIA NACIONAL DE REDES DE MUJERES. “Informe Derechos de las Mujeres en Colombia 2003”, Bogotá, Agosto de 2003*
- *SARMIENTO, Libardo VARGAS Hernán. El trabajo de las mujeres en Colombia. Corporación Viva la Ciudadanía. Corporación Casa de la Mujer. Corporación Región. Escuela Nacional Sindical. Pontificia Universidad Javeriana 2002.*
- *SINALPSERPUB, CUT, ISP. Acuerdo colectivo marco de relaciones laborales en Bogotá Distrito Capital. Revista N° 2, Bogotá, 2007*
- *WATERS, Mary Alice. Marxismo y feminismo. Editorial Fontamara, Barcelona, 1977.*



V. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación socio jurídica.

Se trata de la realización de una Investigación Socio jurídica propone, analizar el fenómeno desde la normatividad, tomando en consideración la real situación de las mujeres en su lugar de trabajo, respecto de la figura de la equidad y sus repercusiones sociales y políticas, que permitirá alcanzar los objetivos de investigación propuestos, por medio de las técnicas que orientan esta tipología de investigación propia del derecho.

Esta investigación se compromete con la concepción sociológica del derecho, *“por ser abierta a la problemática social, pues nace como medio para resolverla, y es por tanto el fin que pretende alcanzar con todas sus características témporo–espaciales, y las específicas condiciones situacionales en que los medios deben actuar, los que determinan el significado y alcance tanto de las normas que consagran los fines, como las que establecen los medios requeridos. El derecho es un sistema abierto a la realidad social, pues es de ella de donde nace, y es en su interior en donde debe realizarse”*.

Se utilizará como forma de investigación la socio-jurídica, la cual se desarrollará a través de los métodos teóricos analítico–sintético y deductivo–inductivo, con enfoque cualitativo y cuantitativo.

Las investigadoras escogimos la investigación socio jurídica, debido a que el trabajo de investigación versa especialmente sobre las normas jurídicas relacionadas con la equidad en la remuneración y la igualdad de derechos de las servidoras públicas en el distrito capital. Adicionalmente, a través de los métodos teóricos analítico-sintético y deductivo-inductivo, se pretende el análisis de los componentes jurídicos de las normas y su aplicación a casos concretos, para



establecer que la ley necesita ser modificada para ampliar su marco de eficacia en favor de un escenario de mayor equidad de géneros.

Finalmente, a través de los enfoques cualitativo y cuantitativo, se pretende demostrar que en los casos analizados la remuneración de las servidoras públicas es inferior, ello se debe aún a inconsistencias en la identificación del trabajo desempeñado, a que se encuentra categorizado por géneros de hombre o mujer y de acuerdo a su mayor relación con los oficios propios del rol femenino o de la economía del cuidado así estarán sub remunerados los empleos.



VI. FUENTES

Fuentes primarias no Documentales: Encuestas practicadas en la administración pública distrital en entidades tales como: la Secretaria de Salud, Educación, Planeación, Integración Social, Gobierno, Hacienda, Cultura, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Hospital de Tunjuelito, Personería, Contraloría, Concejo y Veeduría entre otras.

Fuentes Secundarias Documentales: La escasa bibliografía y jurisprudencia encontrada.



VII. TÉCNICAS

Se utilizarán como técnicas e instrumentos de recolección de información, estadísticas oficiales del sector, análisis de documentos, encuestas a los funcionarios y trabajadoras, funcionarios encargados de las políticas públicas, además de la información electrónica que reposa en las páginas Web del sector y bases de datos nacionales y extranjeras.

Igualmente se realizará una teorización que dé cuenta de la situación e impacto en las mujeres trabajadoras, la información recolectada la organizamos en cuadros estadísticos tales como tabla de datos, medidas de tendencia central y algunos otros indicadores de acuerdo al estudio realizado; en por lo menos 15 entidades públicas de la ciudad de Bogotá: Secretaria de Hacienda, Contraloría, Personería Distrital, Veeduría, Secretaría de Educación, Secretaria de Gobierno, Secretaria de Integración Social, Secretaria de Salud, Secretaria de Planeación, Secretaria de Cultura, Instituto de la participación ciudadana, Hospital Tunjuelito, Concejo de Bogotá y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Esta información, luego de procesada, será analizada para la realización del informe final de investigación.



VIII. ONFORMACIÓN Y TRAYECTORIA DEL GRUPO INVESTIGADOR.

El Grupo investigador está conformado por dos (2) mujeres profesionales, en el área del derecho, así:

La Doctora **DENISE DEL CARMEN MORENO SIERRA**, Graduada de la Universidad de Cartagena y de la Universidad Externado de Colombia, especialista en derecho laboral, derechos humanos y género, conciliadora en derecho, docente vinculada al Programa de formación en derechos humanos de la Personería de Bogotá D. C. Actualmente se desempeña como Procuradora 130 Judicial II ante el Tribunal Administrativo de Bolívar

La Doctora **SONIA ERLLENY SANTAMARÍA BEJARANO**, Graduada de la Universidad Libre de Colombia y de la Escuela de Administración Pública, especialista en Alta Gerencia, derechos humanos y género, asesora vinculada al Programa de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PNUD).



CAPÍTULO PRIMERO

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Género, Sexo y Derechos

A partir de la diferencia sexual, se erigen los conceptos de masculinidad y feminidad que determinan conductas, oportunidades, valores, estereotipos y formas de relación entre hombres y mujeres, comportamientos y creencias, atribuciones sociales construidas en cada cultura y periodo histórico determinado. Ésta es la noción de *género*, que debe analizarse desde un nivel que permita su distinción con el vocablo *sexo*, el cual indica las características biológicas, fisiológicas, anatómicas o cromosómicas, definitivas para que una persona, sea hombre o mujer; se nace con esta determinación.

Hablar sobre *perspectiva de género*, es una herramienta conceptual, que busca demostrar que las diferencias y las desigualdades entre hombres y mujeres se dan no sólo por sus determinaciones biológicas, sino por diferencias culturales, sociales y económicas construidas. Y así, el análisis de género es una herramienta teórica y metodológica que permite un examen sistemático de las prácticas y roles que desempeñan las mujeres en un determinado contexto económico, social, político y/o cultural, con enfoque de los derechos de las mujeres.

Las diferencias entre los sexos han sido definidas como aquellas que tienen las mujeres con respecto de los hombres, desde el momento en que éstos tomaron el poder e impusieron su propio modelo; lo cual ha convertido las facultades y habilidades femeninas en desigualdad legal contra las mujeres. Incluso Aristóteles, quizá el más conocido de los filósofos griegos, tiene un discurso para legitimar dicha inferioridad y arguye así la separación del espacio



público como un destino exclusivo de varones, dejando el espacio privado como único lugar admisible para las mujeres.

La igualdad entonces, no sólo implica reconocer que a cada sujeto le corresponde el mismo trato digno, sino considerar que las características biológicas y culturales que le lleguen a otorgar la particularidad y originalidad a hombres y mujeres, nunca será motivo para excluirles del ejercicio de sus derechos humanos. Cada género requiere de unas condiciones específicas para desarrollarse integralmente, asunto que se establece hoy como la *particularización de los derechos humanos*. Por ejemplo, la maternidad y el ejercicio de la reproducción, biológicamente diferentes para hombres y mujeres, confieren necesidades particulares para cada uno de ellos. La maternidad, concebida como uno de los elementos básicos para la discriminación de las mujeres, debe ser tomada en cuenta al hacer efectivos los derechos definidos para el conjunto de la humanidad, pero no como elemento de diferenciación, sino como un factor fundamental a tener en cuenta al generar condiciones que garanticen el ejercicio, protección y garantía de sus libertades fundamentales.

De otra parte, la igualdad que considera la diferencia surge también del reconocimiento de que en nuestra sociedad, las condiciones de vida de las mujeres son desventajosas para acceder, con las mismas condiciones que los hombres, a todas las oportunidades que requieran para vivir y desarrollarse plenamente.

“Afirmar que es discriminatorio todo trato que tenga por resultado la desigualdad, supone aceptar que cuando a una mujer se le trata igual que al hombre, y este trato la disminuye, éste es discriminatorio aun cuando el propósito haya sido la igualdad. Este es el fundamento del principio de equidad y la acción afirmativa.”⁷

⁷ FACIO A. El principio de igualdad ante la ley en el contexto de una política para la eliminación de la discriminación social.1995



Janet Saltzman⁸, socióloga y conocida pensadora, fundamenta en tres aspectos las razones por las que históricamente se ubican a las mujeres en un nivel social inferior:

La ideología y su expresión en el lenguaje que predomina en la sociedad desvaloriza y degrada a las mujeres, dándoles a ellas, a sus roles, a sus comportamientos, a sus cualidades, a sus resultados y a su contexto social, menos valor y/o categoría que a los relacionados con los varones.

La mayoría de los prejuicios atribuidos a las mujeres y sus actividades a través de hechos simbólicos o mitos, no siempre manifestados claramente.

Formas de organización que impide la participación de las mujeres en los espacios de poder y de toma de decisión.

Alda Facio⁹, abogada costarricense, estudiosa de los temas de género, y consultora en estos asuntos de distintos organismos internacionales, agrega un cuarto factor:

El pensamiento dicotómico, jerarquizado y sexualizado, que fragmenta todo en objetos o hechos de la naturaleza o la cultura, y que al ubicar al varón y lo masculino en el segundo nivel, y a la mujer y lo femenino en el más bajo nivel,

“... erige al hombre en parámetro o paradigma de lo humano; ejemplo de ello es el derecho mismo, que además de ser creado por los hombres y para ellos, se sitúa en el espacio de lo racional y lo objetivo, por ende, el derecho es de los varones, (o mejor, del hombre blanco, de clase media y heterosexual), y las mujeres caminan del otro lado de la pared dicotómica: en la irracionalidad, lo emocional y lo subjetivo”.

⁸ Saltzman, Janet. Equidad y género. Ediciones Cátedra. Universidad de Valencia/Instituto de la Mujer. España, 1992.

⁹ Facio, Alda y Frías, Lorena. *Género y derecho*. Estudios de Género, 1997. (Colección Contraseña, Serie Casandra).



El derecho ha sido un instrumento del patriarcado a través del cual se regulan las conductas de hombres y mujeres hacia un determinado modelo de convivencia, y se moldean las identidades de género de tal forma, que respondan a las funciones ideológicamente asignadas a hombres y mujeres. El derecho, se entroniza con otros sistemas normativos, como el social y el moral, que contribuyen a una disciplina que marca negativamente las diferencias de género.

El *patriarcado*, entendido como la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres, los niños y niñas, y la familia en todo su conjunto, que se extiende al panorama general de la sociedad, y que implica que los varones tienen poder en todas las actividades más importantes de la sociedad, en las que generalmente se priva el acceso equitativo a las mujeres. Es en este ambiente cultural, donde también encontramos que durante años se declaró la penalización del adulterio femenino, se castigó la negativa de reproducción y de aborto, la mutilación de los genitales femeninos, se imposibilitó la administración de bienes o la representación a terceros; esto, entre muchos otros casos patéticos que la ley legitimó hasta hace pocos años. Por esto es que si la función social del derecho es regular la convivencia entre hombres y mujeres que conforman una sociedad determinada con el fin de que las relaciones se realicen en paz y armonía, habrá que revisar si las leyes han restringido a las mujeres por su etnia, raza, credo, o por el hecho mismo de ser mujeres, y así, sus posibilidades de actuar y de crecer han otorgado más poder político, económico y sexual a los hombres.

De esta forma, la categoría de género, es un importante aporte contemporáneo a las ciencias humanas, construido desde el movimiento de las mujeres en el proceso del trabajo por el reconocimiento de su dignidad.

Estos derechos desde lo individual pasaron a reconocerse en lo grupal, se plantearon otros como el derecho a la educación, el de las minorías, de los discriminados y marginados; entre ellos las mujeres, quienes se revelaron por razones comunes a las de los ciudadanos pero además por razones específicas



de su sexo. Reclamaban el derecho de la educación para las niñas, a participar en el espacio público, e igualdad para hombres y mujeres.

Ahora bien hay que precisar el sentido con el que tomamos la expresión perspectiva de género:

El vocablo género, en este contexto, está relacionado con los roles sociales construidos para hombres y mujeres, con fundamento en el paradigma de lo masculino que genera el comportamiento que cultural y familiarmente se considera válido para cada uno de los sexos. Se trata de un constructo social que suele ser asimilada con el vocablo “sexo”, término que se limita a las particularidades biológicas que determinan que una persona sea mujer o sea hombre.

Esta expresión gramatical denota las características y comportamientos sociales y culturales que se le atribuyen a los hombres y a las mujeres y que muchas veces se traducen en valores, actitudes y sentimientos que se establecen como naturalmente femeninos y masculinos.

Por consiguiente el concepto de género no puede asimilarse o igualarse al de mujer o femenino porque también comprende los roles que se les atribuyen a los varones por el hecho de haber nacido biológicamente como hombres.

Es decir, lo relativo al sexo es genético o biológico y no puede cambiarse sino mediante una intervención quirúrgica; por el contrario, lo relativo al género es apprehendido social y culturalmente y por tanto puede modificarse mediante la deconstrucción de estos roles y la construcción de nuevas masculinidades liberadoras y feminidades que trasgredan y trasciendan el concepto de bienestar, y felicidad, para que pueda alcanzarse, el fin último de los humanos y humanas vivir bien, libres y felices.

Actualmente se ha concebido toda una teoría a partir del concepto de género que tienen como una de sus fundamentos la denominada “perspectiva de género”,



que hoy atraviesa de manera progresiva la mayoría de las ciencias e instituciones, tanto gubernamentales como no gubernamentales. Podemos definir la perspectiva de género como la visión que le otorgamos al concepto para apreciar los diversos fenómenos analizar la realidad y la diversidad de fenómenos relacionados, para evaluar las políticas, las normas y todos los comportamientos sociales de los humanos y humanas.

En otras palabras, es un instrumento conceptual que busca explicar que los distinguos y las desigualdades entre hombres y mujeres se dan no sólo por sus determinaciones biológicas, sino por diferencias culturales, sociales y económicas erigidas.

Se caracteriza esta herramienta porque es inclusiva, incorporando en los análisis otras condiciones que muchas veces empeoran la discriminación de género; ayuda a comprender como incide la discriminación en la condición social y económica de los hombres y las mujeres; permite reflexionar sobre el sexismo y el machismo proponiendo acciones que afirmen la igualdad y permitan enfrentar estos comportamientos e inclusive erradicarlos; pero lo más importante es que visibiliza y hace tangible la desigualdad así como las necesidades y oportunidades de las mujeres.

1.2. Equidad Salarial de Género

La equidad de remuneración significa o equivale a una adecuada compensación por el trabajo que se realiza, sin importar la condición de género. De acuerdo con la Internacional de Servicios Públicos ISP comprende:

“Igual remuneración por trabajo equiparable o igual cuando se comparan empleos idénticos. Igual remuneración por trabajo de valor igual o comparable en empleos que no son idénticos, pero que



son de igual valor; por ejemplo, el de una enfermera y el de un carpintero; estrategias para combatir la baja remuneración de la mujer y promover salarios vitales; poner fin a la discriminación en los sistemas de remuneración”¹⁰.

La remuneración comprende, en su conjunto, todos los aspectos de la retribución por el trabajo desempeñado. Además del salario básico, es necesario considerar en ella desde los emolumentos percibidos por concepto de horas extras, las prestaciones legales y extralegales, las licencias, los incrementos por escalafón, los viáticos y además las pensiones. También es dable apreciar como remuneración lo percibido tanto por los trabajadores del sector formal como los del sector informal.

“La equidad de remuneración se logra cuando el trabajo ejecutado por mujeres se paga en pie de igualdad con el ejecutado por hombres, sobre la base de su valor. Esto se basa en la evaluación del contenido del trabajo, no en quién lo ejecuta ni cuál ha sido su condición tradicional. El principio es que siempre que se compruebe que los empleos son iguales o de igual valor, deberían tener la misma remuneración.”¹¹

Para considerar que existe la equidad en la remuneración se requiere que:

- Se aprecien los empleos bajo igualdad de parámetros;
- Las empresas o entidades tengan registros por sexos de los perfiles, funciones, tipo de vinculación laboral y asignación salarial
- Se dé un tratamiento salarial equitativo a todos los trabajadores, sin considerar su género

¹⁰ PILLINGER Jane, Conjunto de materiales sobre la equidad en la remuneración. EQUIDAD DE REMUNERACION YA. Publicado por la ISP. 2002. Las reflexiones señaladas a continuación son tomadas de este documento.

¹¹ INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS. Reduciendo la brecha salarial de género. Guía práctica para la revalorización del trabajo de las mujeres Quito. Ecuador.



- Los empleos tengan igualdad de valorización, categoría y requisitos en las empresas o entidades sin distinción de funciones o género.
- No se introduzcan elementos sexistas en la determinación de los salarios

Un claro ejemplo de lo que es la desigualdad salarial por género se puede apreciar en los siguientes casos:

“El personal doméstico (todo femenino) que lava pisos 39 horas por semana gana el 30% menos que el personal que lava paredes (todo masculino) y trabaja 37 horas.

Una cocinera, que tiene el mismo nivel de calificación y ha servido el mismo tiempo de aprendizaje que un fontanero, gana aproximadamente el 30% menos que él bajo contrato, trabajando dos horas más por semana que él.

Las trabajadoras encargadas de supervisión y atención a los niños menores de cinco años en una autoridad local, reciben el 25% menos que un hombre encargado de atrapar alimañas e insectos nocivos en el mismo lugar”.¹²

1.3. Causales del Diferencial Salarial por Razón de Género

Quando revisamos la ocupación femenina encontramos evidencias de que el trabajo de la mujer en las profesiones y oficios en que ellas son mayoría, el empleo está sub-remunerado y escasamente categorizado, porque es sub-valorado. En su investigación, la ISP hizo hallazgos importantes de la subvaloración y sub-remuneración de la mujer a nivel internacional.

¹² PILLINGER Jane, Conjunto de materiales sobre la equidad en la remuneración. EQUIDAD DE REMUNERACION YA. Publicado por la ISP. 2002.



Esta subvaloración generadora de la brecha salarial se presenta prácticamente en la totalidad de sectores de la economía, pero se expresa con más fuerza en el sector de servicios en el que las mujeres se desempeñan regularmente en oficios varios, tareas de asistencia, generalmente como oficinistas, enfermeras o educadoras.

En términos proporcionales, a mayor presencia de mujeres en determinado quehacer laboral, resulta más baja la remuneración, contrario a lo que ocurre en el ámbito masculino, a mayor presencia de estos en una actividad laboral, la remuneración resulta ser mayor comparada con la femenina.

De este modo podemos afirmar, que inequidad en los distintos niveles de remuneración es la que existe entre la remuneración percibida por los hombre y la que reciben las mujeres, habitualmente expresada en porcentaje. Algunas de las causas de las diferencias salariales por razón de sexo son:

- Las mujeres son objeto de discriminación en la selección y promoción en el empleo, así como en la formación profesional y las pensiones.
- Las responsabilidades domésticas y familiares recaen mayoritariamente en las mujeres, lo que incide negativamente en su salario, habitualmente no pueden comprometerse a laborar en horarios extendidos de la jornada obligatoria, ni asistir a capacitaciones o cursos de formación profesional o técnica.
- La ausencia de servicios sociales de atención a los hijos y familiares adultos o enfermos a su cargo fuera de la jornada laboral, imposibilita a las mujeres disfrutar de tiempo libre y dedicarse actividades culturales, deportivas o académicas o de simple ocio, que permitan el desarrollo libre de su personalidad y mejorar su educación, así como participar como ciudadana en procesos sociales, sindicales, comunales o políticos. Aspectos que definitivamente la colocan en situación de inferioridad en aptitud y actitud, frente a los trabajadores



varones que generalmente disponen del tiempo para su libre desarrollo personal, social y político, cultural o deportivo.

- Las cualidades que se consideran como propias del género femenino, construidas socialmente, hacen que las mujeres generalmente se ocupen en trabajos relacionados con la economía del cuidado, enfermeras, cuidadoras de niños, labores que se consideran naturalmente femeninas y que en las casas no se remuneran y por ello, en las entidades que se dedican a estas funciones, son las que sus empleos se clasifican como empleos de menor valor y categoría salarial.
- Las actividades en las que predominan los hombres regularmente son mejor remuneradas que las ocupaciones que son prevalentemente ejercida por mujeres.
- Se presentan sesgos de género a la hora de valorar y/o calificar el desempeño laboral femenino.
- Existen problemas relacionados con la medición de los niveles de productividad de los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres, como sucede con los trabajos asistenciales.
- Se presenta discriminación al fijar los salarios y sus componentes de apreciación, como ocurre con los factores de valoración del mismo, así como con la calificación y clasificación de los puestos de trabajo y de los empleos.



2. MARCO NORMATIVO

Una de las principales características del desarrollo normativo en Colombia es la profusa regulación por vía Constitucional y Legal, desarrollo que en muchos casos no encuentra asidero práctico en el que hacer institucional, es decir, son muchas las previsiones jurídicas de rango constitucional que, o bien están pendiente de un desarrollo legal o que habiendo sido reguladas por vía del legislativo, no cuentan con un escenario reglamentario que materialice su eficacia a partir de la adopción de políticas públicas que las materialice.

No obstante lo anterior, es necesario reconocer que las instauraciones normativas son un pilar esencial para la construcción de mayores niveles de equidad, por tanto, es preciso apreciar el marco normativo que relacionamos a continuación como un significativo avance en tal dirección; Las regulaciones a las que hacemos referencia son:

2.1. Desarrollo Constitucional

Durante las sesiones de la Asamblea Nacional Constituyente que redactó la Constitución Política de Colombia, en informe de sub comisión de la comisión quinta rendido el 17 de abril de 1991, se lee:

“Las estadísticas muestran como en nuestra patria la mujer tiene menos oportunidades de acceso a la salud, la protección y la educación que el hombre. A su vez, en el campo laboral, a pesar de que su participación ha señalado cambios importantes en la estructura del mercado de trabajo (41% en 1989), el 35% de la población femenina urbana percibe una remuneración por debajo del sueldo mínimo, frente a un 16% de hombres que se encuentran en la misma situación; y si miramos hacia el sector rural encontramos mujeres que, sin ser dueñas de la tierra, trabajan sin paga –la



mayoría de las veces- pues su oficio es considerado como una labor de apoyo a su marido, padres o hermanos.”

Por tales apreciaciones y otras sobre su condición de madre, de jefa de hogar y algunas condiciones generales como la violencia y la displicencia del hombre para el cumplimiento de sus obligaciones, se consagró como principio constitucional la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, consagrado en la Convención Internacional contra la Discriminación de la Mujer, suscrita por Colombia y aprobada por la Ley 51 de 1981, que señala al hombre y a la mujer como capaces para ejercer y gozar de los mismos derechos en todos los campos, quedando redactado como se puede leer en el artículo 43 de la Constitución Política Colombiana:

“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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

La comunidad internacional presionada por el amplio movimiento social de mujeres; ha venido adoptando instrumentos que buscan comprometer a los Estados Nacionales en políticas de apoyo a las mujeres contra la discriminación en razón de su sexo, en legislar para castigar a los responsables de maltratos físicos o psicológicos contra la mujer, en crear espacios reales para su desarrollo integral como género y en general a tomar medidas preventivas contra la opresión de más de la mitad de la humanidad, dadora de vida, a la vez que se diseñen programas que garanticen su desempeño como un ser integral en desventaja en la sociedad.



En tal sentido, las políticas públicas y las exigencias del movimiento social de mujeres, que pretenden garantías específicas para el ejercicio del poder y el acceso a la educación en razón a su calidad de MUJER, reconocen su condición de oprimida, otorgándole porcentajes o cantidades obligatorias en la composición del gobierno, de la representación social, y demás, como una política de diferenciación para la igualdad, denominado a veces como una discriminación positiva.

En el documento *“Principio de Igualdad Ante la Ley en el Contexto de una Política para la Eliminación de la Discriminación Social”*, A. FACIO, dice:

“Afirmar que es discriminatorio todo trato que tenga por resultado la desigualdad, supone aceptar que cuando a una mujer se le trata igual que al hombre, y este trato la inferioriza, éste es discriminatorio aun cuando el propósito haya sido la igualdad. Este es el fundamento del principio de equidad y la acción afirmativa”.

Algunas previsiones constitucionales relacionadas con los derechos que incumben a las mujeres fueron establecidas en la constitución política de 1991 y se contemplan entre otros, en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.



El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

ARTÍCULO 40. *Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:*

- 1. Elegir y ser elegido.*
- 2. Tomar parte en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de participación democrática.*
- 3. Constituir partidos, movimientos y agrupaciones políticas sin limitación alguna formar parte de ellos libremente y difundir sus ideas y programas.*
- 4. Revocar el mandato de los elegidos en los casos y en la forma que establecen la Constitución y la ley.*
- 5. Tener iniciativa en las corporaciones públicas.*
- 6. Interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley.*
- 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad.*

La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.

Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

ARTÍCULO 42. *La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.*

El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia.

La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable.

La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables.



Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes.

Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley.

Los hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, adoptados o procreados naturalmente o con asistencia científica, tienen iguales derechos y deberes. La ley reglamentará la progenitura responsable.

La pareja tiene derecho a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos, y deberá sostenerlos y educarlos mientras sean menores o impedidos.

Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil.

Los matrimonios religiosos tendrán efectos civiles en los términos que establezca la ley.

Los efectos civiles de todo matrimonio cesarán por divorcio con arreglo a la ley civil.

También tendrán efectos civiles las sentencias de nulidad de los matrimonios religiosos dictadas por las autoridades de la respectiva religión, en los términos que establezca la ley.

La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes.

ARTÍCULO 43. *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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.



El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

ARTÍCULO 93. *Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.*

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

Adicionado por el artículo 1 del A.L. No. 2 de 2001. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución.

Adicionado por el artículo 1 del A.L. No. 2 de 2001. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él¹³.

Desarrollo normativo de tal principio entre nosotros, es la Ley 581 de 2000, conocida como la ley de cuotas, obliga a que todos los jefes de las unidades administrativas en el sector público deben nombrar a por lo menos la tercera parte de los funcionarios, de sexo femenino, incluso en los procesos de selección por concurso o lista de legibles se debe conservar la misma preocupación, so pena de nulidad de las designaciones.

Con este marco constitucional que consagra por primera vez en la Suprema Carta la igualdad no solo de derechos sino de oportunidades entre hombres y mujeres, exigiendo un nivel mínimo de participación en la vida pública y consagrando unos cimientos para la igualdad en la vida familiar, fundamos la revisión de la

¹³ Nota de Vigencia. Incisos 3 y 4 adicionados por el artículo 1 del Acto Legislativo No. 2 de 2001 publicado en el Diario Oficial No. 44.663, de 31 de diciembre de 2001.



protección legal que tienen las mujeres en la administración pública y en los demás ámbitos de su vida en Colombia.

2.2. Reseña de las normas de protección a la mujer en Colombia

Con un propósito de establecer la igualdad jurídica femenina, reseñamos los antecedentes y estado actual de la legislación nacional y distrital que guarda relación con el objeto de investigación:

Antecedentes legales de la Constitución del 91

- Ley 8º de 1922: Habilitó a las mujeres casadas para actuar en la vida civil otorgándoles el derecho de atestiguar.
- Ley 28 de 1932: Elimina la potestad marital, facultando a las mujeres para administrar por sí mismas sus bienes.
- Ley 12 de 1933 Por la cual se aprueba la Convención Internacional sobre represión del tráfico de Mujeres y Niños.

- Decreto 1972 de 1933 Por el cual se permitió el ingreso de la mujer a la Universidad.
- Mediante acto legislativo en 1936 se autoriza a la mujer a desempeñar cargos públicos.
- Mediante la Reforma Constitucional de 1945 se concedió la ciudadanía a las mujeres.
- En 1954 se otorgó mediante el acto legislativo No 3 el derecho al voto que solamente se ejerció durante el Plebiscito de 1957.
- Ley 8 de 1959 Por la cual se aprueban las Convenciones Interamericanas sobre concesión de los Derechos Civiles y delos Derechos Políticos a la Mujer.



- Ley 54 de 1962: Aprueba el Convenio 100/ 51 de la OIT sobre igualdad en la remuneración para la mujeres.
- La Ley 173 de 1966, reglamentada por el Decreto 13 de 1967, en virtud del cual, se reglamentan las horas de trabajo permitidas para mujeres y niños, se introduce una especial protección a la maternidad (derecho a amamantar a los hijos hasta los 6 meses de edad,¹⁴ establecimiento de la licencia de maternidad y prohibición de despido en este periodo)¹⁵ y se consagran prohibiciones relacionadas con la protección a la mujer.
- Ley 23 de 1967: Aprueba el Convenio 111/50 de la OIT contra la discriminación laboral a la mujer.
- Ley 75 de 1968, por medio de la cual se crea el Instituto colombiano de Bienestar Familiar.
- Ley 16 de 1972 Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica.
- El Decreto 2820 de 1974 otorga igualdad de derechos y obligaciones a las mujeres y a los hombres.
- Ley 1 de 1976 se establece el divorcio para el matrimonio civil.
- Ley 51 de 1981: Aprueba la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Decreto 29 de 1982, reconoció legitimidad a los hijos nacidos fuera del matrimonio.
- Ley 11 de 1985 por medio de la cual se abrió paso a la seguridad social para las empleadas domésticas.

¹⁴ ARTÍCULO 7. El numeral 1 del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: "El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad".

¹⁵ "Artículo 8. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

"2. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados".



- Decreto 999 de 1988 autoriza suprimir ante notario del apellido del marido precedido de la preposición “de”.
- Ley 50 de 1990 incorpora en el C.S.T protección a la maternidad, descanso remunerado, prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia

En desarrollo de las previsiones constitucionales la normatividad colombiana contempla las siguientes reglas legales:

Constitución Política: artículos 13,17, 40, 42, 43,44, 93

- La ley 25 de 1992 modifica el código civil y regula el divorcio del matrimonio civil
- Ley 82 de 1993: Normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.
- Ley 133 de 1994 por medio de la cual se desarrolla el derecho a la libertad religiosa y de cultos.
- Ley 248 de 1995: Aprueba Contención interamericana BELEM DO para eliminar toda forma de violencia contra la mujer
- Ley 294 de 1996: Desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política para prevenir, erradicar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 258 de 1996 por la cual se establece la afectación a vivienda familiar.
- Ley 333 de 1996 por la cual se prevé destinar los bienes incautados a través de la ley de extinción de dominio a programas para mujeres cabeza de familia, menores indigentes y tercera edad.
- Decreto 1974 de 1996 por la cual se crea el Comité Interinstitucional para la Lucha contra el Tráfico de Mujeres.
- Ley 446 de 1998 por r la cual se reglamenta la conciliación administrativa en materia de familia. Reglamentad por el Decreto 1214 de 2000



- Ley 470 de 1998 aprueba la Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores.
- Decreto 354 de 1998 reconoce matrimonios religiosos no católicos.
- Ley 546 de 1999 por medio de la cual se dictan normas en materia de vivienda. Reglamentada por el Decreto 1133 de 2000, contempla una prioridad a favor de las mujeres cabeza de familia.
- Ley 495 de 1999 por la cual se dictan disposiciones relativas al único bien inmueble urbano, rural perteneciente a la mujer cabeza de familia.
- Ley 509 de 1999: Beneficios madres comunitarias.
- Ley 575 de 2000: Modifica parcialmente ley 294 de 1996. Establece la competencia de las Comisarias de Familia para la atención a víctimas de VIF, amplía las medidas de protección a víctimas y la sanción por incumplimiento de estas medidas. Modifica la Ley 599 de 2000 al aumentar las penas a los delitos que se comentan contra mujeres. Regula los delitos sexuales.
- Ley 581 de 2000: Ley de cuotas. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración, de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- Ley 590 de 2000 promulga disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas.
- Ley 679 de 2001 por medio de la cual se expide el estatuto para Prevenir la explotación, la pornografía y turismo sexual con menores de edad.
- Ley 747 de 2002: se amplía el tipo penal y las penas con respecto al delito de trata y tráfico de personas como delito sexual.
- Ley 765 de 2002 se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño, relativo a la venta, prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía, adoptado en Nueva York en Mayo de 2000.



- Ley 731 de 2002 por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 742 por medio de la cual se modifica el artículo 236 del CST concede al compañero permanente o al esposo licencia de Paternidad.
- Ley 750 de 2002 aprueba el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.
- Ley 755 de 2002: Concede al esposo o compañero permanente la licencia de paternidad.
- Ley 790 de 2002 por medio de la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se establece que no podrán ser retirados del servicio las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitaciones físicas y los y las pre pensionados/as.
- Ley 800 de 2003 aprueba la Convención de la ONU contra la delincuencia organizada transnacional y el Protocolo para prevenir y sancionar la Trata de Personas especialmente mujeres y niños.
- Ley 797 de 2003 se reforma el sistema general de pensiones. Se dispone que el fondo de solidaridad pensional se destinara a personas que no tiene acceso al sistema de seguridad social tales como trabajadores independientes, madres comunitarias, desempleados, artistas o deportistas.
- El Decreto 190 de 2003 consagra el significado de Madre de familia sin alternativa económica señalado es la Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas y cuyo ingreso familiar corresponda únicamente al salario que devenga del organismo o entidad a la cual se encuentra vinculada.



- Ley 861 de 2003 se dictan disposiciones relativas al único bien inmueble urbano o rural perteneciente a la mujer cabeza de familia, y establece el patrimonio familiar inembargable.
- Ley 823 de 2003: Igualdad de oportunidad para la Mujer.
- Ley de ojos morados, 882 de 2004 modifica el artículo 229 de la ley 599 de 2000 sobre penalización por el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 984 de 2005; Aprueba el protocolo facultativo de la Convención contra todas las formas de violencia a la mujer.
- Ley 1098 de 2006: Nuevo Código de la Infancia y la Adolescencia, incorpora la perspectiva de género en todo su contenido.
- Ley 1010 de 2006 regula y sanciona las conductas constitutivas de acoso laboral dentro de las que se encuentra el acoso sexual.
- Ley 1142 de 2007 aumenta las penas del delito de violencia intrafamiliar y elimina beneficios para los victimarios.
- Ley 1236 de 2008 modifica el Código Penal en los delitos relativos al abuso sexual, modifica las penas.
- Ley 1257 de 2008 Por medio de la cual se adoptan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforma el Código Penal y el procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado. Sensibilizan, previene y sanciona la violencia de género y la discriminación contra las mujeres.
- La ley 1187 de 2007 establece el aumento al 70% del salario mínimo legal mensual vigente de la bonificación mensual de las madres

comunitarias y elimino restricciones en su acceso al sistema de seguridad social en pensiones.



- Ley 1361 de 2009 establece las disposiciones necesarias para la elaboración de una política pública para la familia.
- Ley 1329 modifica la ley 599 de 2000 y dicta otras disposiciones para contrarrestar la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes.
- Ley 1336 de 2009 adiciona y robustece la ley 679 de 2001 de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.
- Ley 1413 de 2010 Regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- Ley 140 CONPES de 2011 modifica el Conpes de 2005 sobre metas y estrategias de Colombia para el logro de los OBJETIVOS DE DESARROLLO del Milenio- 2015 contemplando la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- Ley 1468 de 2011, amplía la licencia de maternidad.
- La Ley 1496 de 2011 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.
- Ley 1448 de 2011 Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012 elimina el carácter de querrelados y desistidos a los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal.



2.3. Marco legal Distrital

En el entorno objeto de nuestro estudio (Bogotá D.C.), encontramos como normativa la siguiente:

ACUERDO 091 DE 2003, "Por el cual se establece el plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital"...

“ARTÍCULO 1. En el presente Acuerdo se establece y se ordena la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, a fin de fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural. ARTÍCULO 2. Definición. El Plan de Igualdad de Oportunidades, es un instrumento que facilita el diseño de las políticas públicas del distrito capital dentro del marco de la equidad de género, así mismo; es un conjunto de acciones de igualdad interrelacionadas, orientadas a reducir y combatir la desigualdad existente entre hombres y mujeres en los ámbitos mencionados en el artículo anterior.”

DECRETO 403 DE 2007, "Por el cual se crea y estructura el Concejo Consultivo de Mujeres

“ ARTÍCULO 1. Definición - Consejo Consultivo de Mujeres. El Consejo Consultivo es la instancia de coordinación entre los procesos y las organizaciones de mujeres del Distrito Capital y la Administración Distrital, en el marco de la Política Pública de Mujer y Géneros. Es un organismo de carácter técnico y político, que representa las necesidades e intereses de las mujeres que habitan el Distrito Capital,



considerando la diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, socio-económica e ideológica, de orientación sexual y las distintas capacidades motoras, visuales, auditivas, psicológicas y cognitivas.

ARTÍCULO 2. Objeto. *Servir de instancia para analizar y conceptuar sobre los temas de la Política Pública de Mujer y Géneros tendientes a erradicar las desigualdades y discriminaciones que experimentan las mujeres en razón de su género.”*



3. LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

3.1. Antecedentes

En la construcción de los derechos de las mujeres los hechos históricos parten de los vientos renovadores y democráticos de Francia en 1789, cuando se redacta la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y en 1791, la incansable escritora, dramaturga, política y luchadora de gestas de la Revolución, Olympe de Gouges, seudónimo de Marie Gouza, saca a la luz la Declaración de los Derechos de la Mujer y la ciudadana, con la que buscaba demostrar que en pie de igualdad, las mujeres se habían alzado contra la tiranía y que iniciaba así:

“Hombre, ¿eres capaz de ser justo? Una mujer te hace esta pregunta... si la mujer tiene derecho al cadalso, también a la tribuna”.

Su obra más conocida, *La esclavitud de los negros*, divulgada en 1792, pero incluida en el repertorio de la Comédie Française hasta 1785 con otro nombre, el de *Zamore y Mirza, o el feliz naufragio*. Con esta obra atrevida, pretendía llamar la atención sobre la condición de los esclavos negros, pero Olympe tuvo que enfrentarse con la desaprobación de los actores de la Comédie Française. La compañía teatral dependía de la Corte de Versalles, de la cual muchos de sus miembros se habían lucrado con la trata de esclavos.

Olympe fue encarcelada en la Bastilla y el 7 de noviembre de 1793, murió guillotinado. *“Pagó carísima su ‘ambición’ política y el no obedecer a las normas sociales sobre lo que debía ser su actividad como mujer”.*

Otra predecesora de las actuales gestas por la equidad es Mary Wolstonecraft (1792) filósofa y escritora, con su *Vindicación de los derechos de las mujeres*, se constituyó en la primera feminista inglesa que el mundo reconoce. Con Olympe de Gouges compartió la necesidad de incluir los derechos de las mujeres en el



marco regulador de las relaciones intergéneros, planteó la necesidad de una educación no discriminatoria y la emancipación de las mujeres a través del trabajo y la cultura.

Otras, como George Sand, tuvieron que nombrarse y asumir la apariencia de varones para publicar sus escritos y participar en la vida cultural de su entorno. Desde aquella época, las luchadoras por los derechos de la mujer, denunciaban que las ideologías y la educación escondían una doble moral y por lo tanto, una especie de condicionamiento subliminal para eternizar a las mujeres en los roles de opresión, mostrando como el patrón a seguir el mito de la “*condición femenina*”.

Es innegable que existía una visión machista de la sociedad, se negaba a las mujeres su condición como sujeta de derechos, y se la consideraba como una menor de edad perenne. Los seres humanos a quienes se les concedía el reconocimiento de la dignidad, la libertad y la igualdad, eran los hombres propietarios, los burgueses. Durante años, aún aquellos que reivindicaban las ideas democráticas, no se percataron que a las mujeres, no gozaban del derecho al sufragio.

Así, en 1948, se aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que para Verónica Matus, la insigne feminista y abogada chilena, significa:

“... un avance civilizatorio, en tanto es un consenso de la dignidad de hombres y mujeres, por primera vez en la historia de la humanidad. La carta introduce y complejiza el concepto de igualdad existente al reconocer las diferencias y aceptar la dignidad humana, se ésta de sexo, raza, color, cultura, condición, posición u otra índole”¹⁶.

La Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, aprobó la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la

¹⁶ Matus Verónica. La igualdad de las mujeres un largo camino desde el principio de la igualdad de los derechos humanos. Documento de la Defensoría del Pueblo, Bogotá 1995.



Mujer. Para el movimiento social de mujeres, ésta, la Convención, significa un avance fundamental para la conquista de la igualdad y el reconocimiento como sujetos en el goce de la plenitud de derechos. Incluso se le llama “*La Carta de Derechos Humanos de las Mujeres*”.

Al definir la discriminación por razón del género, como violación de derechos humanos, dicha Convención reconoce la existencia de factores culturales que han generado la exclusión de las mujeres de los ámbitos políticos, económicos, sociales, culturales y familiares. Los cuales se encuentran cimentados en una cultura machista, que a partir de la

diferencia biológica ha construido una desigualdad importante frente al poder.

Como resultado de esta concepción, se desarrollan las denominadas Políticas de diferenciación para la igualdad: que son aquellas que reconocen que no todos nos encontramos en igualdad de condiciones y que tal situación amerita un tratamiento diferente, equilibrante, distinto para quienes están en una condición desventajosa, de desigualdad o vulnerabilidad, con el fin de reducir las diferencias económicas, culturales, sociales y políticas entre los integrantes de una sociedad. De lo que se trata es de establecer y dar un trato diferencial entre los desiguales en busca de condiciones de equidad para todos.

3.2. Reseña Histórica: El Camino Hacia la Igualdad de Derechos

Al incursionar en la historia de Colombia con mirada de fémina, encontramos heroicas mujeres, que según reseña la cartilla DERECHOS DE LA MUJER ¹⁷ publicada por la FUTECH en el 2004, alzaron su voz contra la opresión del pueblo y la combatieron muchas veces en igualdad con los varones pero sin que la historia las visibilice con nombre e identidad propia, mujeres como *BARTOLINA*

¹⁷ Ver MORENO Denise FUTECH Comité Mujeres. Cartilla LOS DERECHOS DE LA MUJER. Bogotá 2004.



SISA, boliviana, hizo parte en la organización de los campamento militares de la sublevación aymara en el alto de la Paz, en Chacaltaya, en Killikilli y en el Calvario; en el valle de Potopoto y en las alturas de Pampahasi. Luchó al lado de Tupac Amaru y su esposa. Fue apresada en 1781, encarcelada por un más de un año y, ahorcada después de ser arrastrada por un caballo, decapitada e incinerado su cuerpo y las cenizas arrojadas por los aires para escarmiento público o *MANUELITA SÁENZ*, ecuatoriana, a quien la redimen por su condición de amante de Bolívar (1822), y no por su participación activa en la insurrección, en una ocasión le salvo la vida y por eso la llamaron “*libertadora del libertador*”, a la muerte de Bolívar la desterraron al Perú.

Todas estas mujeres ofrendaron sus vidas por la liberación de sus compatriotas y se revelaron por razones comunes a las de los ciudadanos, pero su participación no se reconoce en la historia emancipadora del continente.

Encontramos que fue una mujer quien lideró el gran levantamiento del Socorro, *MANUELA BELTRÁN*, primera heroína de la lucha independentista, pasó a la historia de la Nueva Granada el 16 de marzo de 1781, cuando, con 57 años, rompió el edicto del Ayuntamiento de El Socorro por el cual se fijaba el impuesto de Armada y Barlovento, y arengo al pueblo a levantarse, así gestó la gran revolución de los comuneros rebelándose contra el alza de los impuestos y el despotismo colonial; y qué decir de *ANTONIA SANTOS*, personaje de la independencia, vivió su infancia en el Socorro (Santander) organizó la guerrilla de Coromo, transformó su Hacienda El Hatillo en comando de operaciones de su grupo, enfrentando el Régimen del Terror y apoyando al ejército patriota, su lucha fue decisivas para las victorias del Pantano de Vargas y de Boyacá, fue apresada en su propia finca, junto con sus familiares y sirvientes y fusilada en la plaza pública del Socorro el 28 de Julio de 1816 junto a otros próceres.

MERCEDES ABREGO, cucuteña, costurera, madre soltera, mártir de la independencia, fue ejecutada en 1813 frente a sus dos hijos sin ser juzgada por



los españoles, por haber tejido el uniforme de brigadier de Simón Bolívar. La ejecución se realizó enfrente de sus dos hijos que sobrecogidos la miraban llorar cuando languidecía su vida,

Y *POLICARPA SALAVARRIETA*, conocida como La Pola, aunque no se tiene certeza de su nacimiento parece que éste fue en Guadas en 1796 es una de las más reconocidas heroínas de la lucha por la independencia, actuó como espía de las fuerzas revolucionarias durante el periodo conocido como la Patria Boba, su enorme capacidad conspirativa la convirtió en indispensable para esta causa, luchó al lado de muchos patriotas, entre ellos su hermano Bibiano y su gran amor Alejo Sabaraín con quien -entre otros luchadores- fue fusilada el 14 de Noviembre de 1817, pronunciando las siguientes palabras:

“¡Pueblo indolente! ¡Cuán distinta sería hoy vuestra suerte si conocieseis el precio de la libertad! Pero no es tarde. Ved que, aunque mujer y joven, me sobra valor para sufrir la muerte y mil muertes más, ¡No olvidéis este ejemplo!... Miserable pueblo, yo os compadezco; ¡algún día tendréis más dignidad!”

Sus restos yacen en el panteón de los héroes en Bogotá. Mediante la Ley 44 de 1967 se declaró el 14 de Noviembre el día de la mujer colombiana en su honor.

Y en los años treinta fueron las gestas de las mujeres las que lograron incorporar en la legislación colombiana el reconocimiento a los primeros derechos civiles y políticos para la mujer, época en la que muchos se oponían al reconocimiento del derecho al voto femenino que reclamaban las sufragistas.

La Ley 8 de 1922 habilitó civilmente a las mujeres casadas, obteniendo el derecho para actuar en calidad de testigos en todos los actos de la vida civil.



A principios de 1930 *GEORGINA TIETCHER* visitó todas las Embajadas para que Colombia fuera sede del Congreso Internacional Femenino, y *OFELIA URIBE ACOSTA*, reconocida como la precursora de los derechos civiles de la mujer, de la conquista de independencia económica de la mujer y del manejo directo de sus bienes, organizó de una revista femenina, y proclamó que las leyes de Olaya Herrera, eran las que había liberado en Colombia a los últimos esclavos, las mujeres.

MATILDE DE URCO, quien presentó a Olaya Herrera la propuesta de un régimen de capitulaciones matrimoniales en la que se concedía a las mujeres el derecho sobre sus bienes, pues era el marido quien disponía de ellos, ya que se les consideraba incapaces de manejarlos. Este proyecto fue aprobado mediante la Ley 28 de 1932, mediante la cual se reconocieron, aunque en forma limitada, derechos civiles y patrimoniales a las mujeres.

MARÍA DE LOS ÁNGELES CANO MÁRQUEZ, oriunda de Medellín, conocida como “*La Flor del Trabajo*”, primera lideresa política en Colombia, dirigente de la luchas por los derechos de los trabajadores y los derechos civiles en Colombia; lideró la realización de importantes jornadas de protesta, cofundadora del Partido Socialista Revolucionario (PSR) hacia los años 20 del pasado siglo y de la promoción de las ideas socialistas en Colombia.

Partió su recorrido político y sindical en el país, en las minas de Segovia y Remedios, defendiendo los derechos de los trabajadores y de las mujeres. En una proclama ante un tribunal en el que se reclamaban los derechos de un grupo de obreros de la Tropical Oil Company por la huelga de Barrancabermeja, María Cano manifestó:

“Cinco mil obreros de Barrancabermeja han querido que mi corazón traiga el eco de su clamor de justicia y el anhelo que ponen sus energías en esta



hora sagrada. No vengo a pedirlos un mendrugo, no vengo a pedirlos misericordia, sino justicia”

María Cano abanderó, junto a otros líderes socialistas como LUIS TEJADA, el movimiento laboral contra los atropellos de la Fruit Company, influyó en la huelga bananera de 1928 que tuvo resonancia nacional y participó activamente en acciones realizadas por los derechos jurídicos de la mujer y por lograr la igualdad con el hombre.

LUCÍA RUBIO DE LAVERDE, escritora y líder política, nació en Facatativá (Cundinamarca) pionera de la lucha por los derechos fundamentales de las mujeres colombianas durante el período de gobierno de Alfonso López Pumarejo. En 1944 encabezó un memorial que se envió al gobierno de Alfonso López Pumarejo exigiendo la autonomía de la mujer, sustentaba la petición basándose principalmente en el absurdo de negarle la soberanía a la mitad de los habitantes de Colombia, mucho más cuando ya en el censo de 1938 arrojaba un total de dos millones sesenta y nueve mil mujeres activas en el país, cifra casi igual a la de los hombres, lo que implicaba pagarles los tributos al estado y no poder participar en los manejos de los mismos.

Acerca del papel de Lucía Rubio se reseña, entre otros los siguientes hechos:

"Desde 1944, durante el segundo gobierno de Alfonso López Pumarejo, se vivía en el país un ambiente de agitación a favor de las reformas de tipo social, y se gestaba entre las mujeres profesionales recién egresadas de las universidades y las obreras asalariadas, un clima propicio al debate sobre sus derechos políticos. (...) Las profesionales invitadas por Rosa María Aguilera e Ilda Carriazo crearon la Unión Femenina de Colombia. La institutora socialista Lucila Rubio de Laverde convocó a las obreras y a mujeres de sectores populares y fundaron la Alianza Femenina de Colombia.



Luego, animadas por el Partido Socialista Democrático, que encabezado en el Congreso por Diego Montaña, Gilberto Vieira y Diego Luis Córdoba, apoyaba el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres, fundaron seccionales de la Alianza en varias ciudades del país. El periódico El Liberal abrió sus puertas a las feministas, que regularmente escribían en sus páginas editoriales; el Diario Popular también difundía la lucha por los derechos políticos de las mujeres. En Bogotá, Lucila Rubio inició en Radio Cristal un programa llamado Tribuna Liberal Femenina, en el que dictaba conferencias y polémicas sobre el tema, que luego se transmitían por las emisoras locales. (...) Con la reelección de Alfonso López Pumarejo renacieron las esperanzas de las mujeres de alcanzar la plenitud de sus derechos políticos y civiles. Lucila Rubio encabezó, apoyada luego por la Unión Femenina de Colombia, una petición dirigida al presidente de la República. En Tunja, convocadas por Ofelia Uribe, quinientas mujeres firmaron otra carta en la que pedían acabar con la discriminación sexual que equiparaba a las mujeres a los incapaces absolutos, y realizar reformas judiciales que les garantizaran sus derechos fundamentales (...) En esta propuesta gubernamental se reconocía integralmente el derecho a ser elegidas, pero el derecho a votar se postergaba, hasta tanto el legislador lo reglamentara con las restricciones que considerara convenientes".¹⁸

En 1936 fue expedida la Ley 45 de 1936¹⁹, sobre reformas civiles (*filiación natural*), en la que se incluyó como titulares del derecho de herencia a los denominados "*hijos naturales*", esta ley fue, durante mucho tiempo, el marco de

¹⁸ TORREZ, ANABEL. "Entrevista a Ofelia Uribe". En: MARÍA CRISTINA LAVERDE y LUZ HELENA SÁNCHEZ (Es) Voces insurgentes. Bogotá, Fundación Universidad Central, 1986. URIBE DE ACOSTA, OFELIA Una voz insurgente. Bogotá, Editorial Guadalupe, 1963. VELÁSQUEZ TORO, MAGDALA. "Condición jurídica y social de la mujer". En: Nueva historia de Colombia. Bogotá, Planeta, 1989, tomo IV, pp. 9-60, Tomado de la página web: <http://www.banrepultural.org/blaavirtual/biografias/uribofel.htm>, el día 23 de Septiembre de 2013.

¹⁹ Ley derogada por la Ley 29 de 1982



referencia de las relaciones padre – madre – hijo y significo un importante avance especialmente en términos de reconocimiento de derechos de las mujeres a partir de la existencia de los derechos sucesorales de los hijos nacidos por fuera del matrimonio católico.

JOSEFINA CANAL DE REYES, fundadora de la revista “*MIREYA*” en Bogotá, órgano de difusión por la defensa al derecho de la ciudadanía. El 15 de octubre de 1944 en “*Agitación Femenina*” publicó un memorial suscrito por ocho (8) sindicatos del Atlántico dirigidos por mujeres, respaldando el voto femenino.

Mediante Ley 83 de 1946 se creó el estatuto de derechos al menor y los juzgados de menores, derogada posteriormente por otras normas.

MERCEDES ABADÍA DE MONQUIRÁ, también se incorporó a la campaña por el voto y por la defensa de las mujeres, preocupada porque las mujeres no eran sujetas de derechos sino de obligaciones y que los poseyeran no se pensaban ni siquiera a nivel de la hermenéutica jurídica.

La Constitución de 1886 la excluía incluso del manejo de sus propios bienes, de la intervención política y los asuntos estatales. Dicha situación denotaba la condición de la mujer en la vida institucional del país.

La reforma constitucional de 1936, bajo el gobierno de López Pumarejo, confirió a las mujeres el derecho a ocupar cargos públicos que comportaran autoridad o jurisdicción.

La reforma constitucional de 1945, estableció el derecho a la ciudadanía pero como una ficción jurídica, puesto que el derecho al sufragio, a elegir y ser elegidas, se dio exclusivamente a los varones.

Sólo en 1954 le fue autorizado ese derecho, pero no se pudo ejercer porque el país se encontraba bajo dictadura militar y no tenían expresión política hombres ni mujeres.



Posteriormente en 1957, en una coyuntura caracterizada por el caos económico, violentas contradicciones sociales y una guerra civil fratricida, la mujer fue llamada a las urnas como personera de paz y para “civilizar” los comicios electorales desde el punto de vista ciudadano.

La igualdad jurídica de los sexos fue declarada en 1974, mediante el Decreto 2820 , se estableció el estatuto sobre la igualdad jurídica de los sexos y obligaciones, se eliminó la potestad marital del hombre sobre la persona de la mujer y adscribió la patria potestad de los hijos a ambos padres.

Y mediante la Ley primera de 1976 establece el divorcio en el matrimonio civil.

Posteriormente el Decreto 29 de 1982, reconoció legitimidad a los hijos nacidos fuera del matrimonio.

De otro lado han sido las necesidades de la economía y del desarrollo social, las que han sugerido este proceso histórico de reformas. En el momento en el que el país se abre al proceso de recuperación de la crisis y la expansión de la industrialización de los años treinta, se inicia el reconocimiento de la personalidad jurídica de la mujer.

En 1966 el Congreso de Colombia expidió la Ley 173 de 1966, reglamentada por el Decreto 13 de 1967, en virtud del cual, se reglamentan las horas de trabajo permitidas para mujeres y niños, se introduce una especial protección a la maternidad (derecho a amamantar a los hijos hasta los 6 meses de edad²⁰, establecimiento de la licencia de maternidad y prohibición de despido en este periodo)²¹ y se consagran prohibiciones relacionadas con la protección a la mujer. Las prohibiciones estipuladas fueron:

²⁰ ARTÍCULO 7°. El numeral 1 del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: "El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad".

²¹ "Artículo 8. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.



"1. Las mujeres, sin distinción de edad no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

"2. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo.

"3. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos".

En la actualidad con los Convenios N^{os}. 103 y 183 de la OIT las trabajadoras poseen además del amparo a la maternidad, prestaciones económicas y asistenciales y 14 semanas de licencia remunerada al 100%.

Regresando al trayecto legislativo, encontramos que mediante la Ley 11 de 1988 se dispone la afiliación del servicio doméstico al ISS y la Ley 75 de 1968, crea el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF.

Ahora, con la ratificación Convenio 189 de la OIT las trabajadoras domésticas disfrutan de bienestar y protección a sus condiciones laborales.

El derecho a la educación estaba restringido a las mujeres; las pocas que podían acudir a las instituciones, tenían que cursar estudios limitados al género, que las preparaban para seguir realizando las labores domésticas y el cuidado de los niños; otras podían estudiar magisterio, no lograban cursar educación técnica, ni universitaria. Sólo en 1933, mediante el Decreto presidencial 1972, se le permitió el ingreso a la universidad.

En 1975, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), declaró el Año Internacional de la Mujer y mediante la Ley 51 de 1981 se ratificó la *"Convención*

"2. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados".



internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.

Más adelante, en las discusiones de la reforma constitucional que se pretendió durante el gobierno V. Barco en 1989, la mujer y sus organizaciones presentaron en audiencia pública una propuesta de Ley partiendo en primera instancia de la propia exigencia de la Ley 51 de 1981, de modificar la constitución, reforma que no salió adelante y fue sólo en 1991, en la Asamblea Nacional Constituyente, donde se lograron importantes modificaciones en la normatividad que favorece la igualdad de la mujer, las cuales quedaron consagradas en la carta magna.

3.3. Los Derechos Humanos de las Mujeres

Hasta hace muy poco tiempo los derechos humanos de las mujeres fueron mirados como un asunto ajeno al cuerpo universal de las libertades fundamentales consagradas para el conjunto de la humanidad.

Los Derechos Humanos nacen en un período histórico específico, de acuerdo con las necesidades, intereses y sueños de hombres reales. La Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y la Declaración Universal de los Derechos Humanos fueron pensadas por y para hombres educados, suficientemente ricos, que básicamente necesitaban libertad de acción. Por ello en estas declaraciones los derechos más importantes son: el de la propiedad privada y la libre contratación, elementos que necesitaban la burguesía joven emergente y que poca relación tuvieron con los derechos de las mujeres.

Es indudable que los valores sociales predominantes en aquella época negaban a la mujer su condición como ser social y de derechos. Los mitos contruidos milenariamente frente a ellas en torno a su biología, la procreación, la virginidad, a su carácter sagrado, la ligaban sin ninguna alternativa al mundo de la



naturaleza, a lo instintivo y por lo tanto se rechazaba la posibilidad de su desarrollo como seres sociales, con capacidad de conceptuar, reinterpretar e inscribirse en la cultura. Las mujeres, junto con sus propietarios estaban definidas desde una minoría de edad.

De esta manera la noción de los Derechos Humanos en sus inicios refleja una visión sexista de la sociedad. Los seres humanos a quienes se les concedían derechos de libertad e igualdad eran los hombres, propietarios y burgueses, a las mujeres se les negaba esta posibilidad, a pesar de hablar de libertades políticas, las mujeres no podían ejercer el derecho al voto.

Una política coherente con el propósito de promover y defender los derechos humanos no puede desconocer la realidad del género, que es una categoría de análisis de las ciencias sociales que implica un reconocimiento de las necesidades, condiciones e intereses particulares según el sexo, en el ejercicio de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos. Implica reconocer que las desigualdades entre hombres y mujeres, no son un asunto individual, sino un asunto político, social y económico, de relaciones de poder de un grupo sobre otro.

El género entonces, es una categoría social que debe formar parte de cualquier análisis, por cuanto los roles, las expectativas, las necesidades de cada uno son diferentes; su relación con el mundo y la forma como éste le impacta es bien distinta a partir del sistema de valores que definen el ser mujer y el ser hombre; su interacción y desigual acceso a las posibilidades de unos y de otras, lo que se materializa en una situación de discriminación, exclusión y sometimiento para las mujeres.

“Trabajar con una perspectiva de género exige un intenso y profundo proceso de transformación que nos permita ver, leer, entender, explicar e interpretar los eventos del mundo con otros ojos. Esto no se logra de la noche a la mañana y requiere entretenimiento



*y voluntad, para desprenderse de los mitos, estereotipos, visiones y conocimientos sesgados y parciales*²²

No es posible concebir un defensor o defensora de derechos humanos misógino(a), porque en la enunciación de la identidad sexual, el reconocimiento del otro género es primordial para la realización del ser humano.

Si no toleramos la diferencias comportamentales y de orientación sexuales, muy difícilmente aceptaremos las del orden político, religioso, ético o cultural.

Sólo incorporando una visión de género a la práctica de los derechos humanos, reconociendo las necesidades que surgen de la diferencia entre los géneros, podrá evitarse la discriminación que se ejerce sobre las mujeres.

En el área de los derechos humanos, conceptos como igualdad y equidad han sido duramente cuestionados, hoy es tan grave tratar a iguales de distinta manera, como tratar igual a lo que es distinto. Por esto, la lucha contra la discriminación se orienta actualmente en la perspectiva del reconocimiento de la igualdad en la diferencia y la diversidad en el respeto a las autonomías propias de los géneros, las etnias, los pueblos, las opciones sexuales. Es un paradigma que cuestiona el de la igualdad en el sentido clásico liberal, que históricamente ha producido, también, el resultado de eliminar la autonomía, de trazar un rasero impuesto por quienes han gozado del privilegio histórico de ser identificados con el ideal de lo humano, es decir, los varones, blancos, mayores, ilustrados, ricos y propietarios.

En la actualidad, reivindicar el respeto por los derechos humanos incluye la eliminación de los estereotipos que degradan e ignoran la condición de sus víctimas. Reclama el esfuerzo para aprender a ver, a nombrar, a medir, a clasificar las diferentes formas que adopta la cultura de la discriminación y exige la adopción de medidas o acciones positivas o afirmativas, que permitan a sus

²² Lineamientos para la Equidad de género en los organismos de la Federación Iberoamericana de Ombudsman.



víctimas, además de la reparación de los daños, superar las secuelas psicológicas, culturales y materiales y económicas, que les permita superar las consecuencias de su historia de segregación y asumirse como seres humanos y humanas autónomos.

El espacio de vigencia y protección de los derechos humanos ha adquirido - con la lucha de las mujeres- un desarrollo que incluye los ámbitos de la vida privada. La barrera que separaba implacablemente lo público de lo privado empezó a resquebrajarse y, por ejemplo, los actores y las víctimas de las torturas y los actos crueles, inhumanos y degradantes incluyen a las personas que son maltratadas en sus hogares. La vigencia de los derechos humanos es compromiso del Estado tanto en la vida pública como privada. También se abre camino en el ámbito conceptual y jurídico de los derechos civiles y el de los derechos sexuales y reproductivos.

Anualmente, a partir del funesto suceso ocurrido con las hermanas MIRAVAL, que fueron víctimas de violación y asesinadas por orden del dictador Dominicano Rafael Leónidas Trujillo el 25 de Noviembre de 1960²³. Con motivo de su sacrificio, las mujeres en el mundo realizan jornadas (25 de Noviembre) de lucha contra la violencia que se ejerce contra ellas en razón de su género, propugnado por que estas jornadas se conviertan en una oportunidad para reflexionar sobre este flagelo que atenta contra la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad, la vida y la integridad personal de millones de mujeres y niñas que en el mundo son maltratadas, abusadas, humilladas y violadas impunemente en sus hogares, en la calle, en el trabajo y cuya situación se agrava en los países escenarios de conflictos armados; no hay territorios seguros sino ciudades cada vez más peligrosas para las mujeres y las niñas, que claman medidas más eficaces para garantizarles una vida libre de violencias.

²³ Acerca de estos hechos se ha producido una extensa actividad política, literaria y filmográfica, las películas que registran la historia de las hermanas Miraval son: En el Tiempo de las Mariposas, Oriundos de la Noche (Documental), Crimen, Codename: Butterflies (Documental) y Trópico de Sangre, de los directores Mariano Barroso, Javier Balaguer, Etzel Baez, Cecilia Domeico y Juan Delancer respectivamente.



En Colombia se introdujo en la legislación nacional una normativa que promueve una vida libre de violencia contra las mujeres. Esta es ,la Ley 1257 de 2008 que representa un significativo mensaje a la sociedad colombiana en torno a la necesaria vigencia de los derechos humanos de las mujeres, como lo significa también la sentencia C-355 de 2006 (M.P. Dr. Jaime Araujo Rentería – Dra. Clara Inés Vargas Hernández), providencia a partir de la cual se da un reconocimiento jurisprudencial al derecho de las mujeres a decidir sobre su cuerpo en relación con la concepción. Con posterioridad a estas disposiciones nuestro país registró con horror el feminicidio de que fue víctima ROSA ELVIRA CELIS, hecho que despertó un sentimiento nacional de indignación que se ha reflejado en el surgimiento de iniciativas que apuntan a poner en escena de manera urgente mecanismos de protección y medidas sancionatorias que disuadan el ejercicio de cualquier forma de violencia contra la mujer. Entre las que se encuentra la Ley 1542 de 2012 mediante la cual se elimina el carácter de querreladles y desistidles a los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal.



CAPÍTULO SEGUNDO

1. AMBITO INTERNACIONAL: INSTRUMENTOS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

1.1 Instrumentos internacionales

En el ámbito internacional, se han establecido diferentes tipos de disposiciones alusivas a los derechos de la Mujer, estas están consagradas en: Declaraciones, Convenios, Acuerdo Bilaterales y/o Multilaterales, Tratados, entre otros mecanismos propios del derecho internacional. Estos instrumentos tienen diferentes niveles de vinculatoriedad para los países que los suscriben, no en todos los casos son vinculantes ni se integran a la normatividad interna en lo que se denomina Bloque de Constitucionalidad, esto ocurre, esencialmente, con los tratados y convenios suscritos por el Estado Colombiano y ratificados por el Congreso de la República, entre las principales disposiciones internacionales atinentes a los derechos relacionados con los derechos de la mujer y el trabajo encontramos:

- Convenio 100 y la Recomendación 90 de la OIT, relativos a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;

- La denominada Plataforma de Beijing; resultante de la IV Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en la ciudad de Beijing, (China), en esta se suscribió el compromiso de 189 Estado miembros para adoptar medidas para superar la inequidad ocasionado por razones de género. Esta Conferencia fue determinante para la transformación conceptual del sujeto mujer a la definición género.

- La Convención de la ONU sobre la erradicación de todas las formas de discriminación de la mujer, **CEDAW**, por sus siglas en Ingles, fruto del paciente



trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, Convención suscrita finalmente en 1999.

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Culturales y Sociales de la ONU, tratado multilateral que establece derechos, económicos y sociales, en particular los derechos laborales, adoptado por la Organización de las Naciones Unidas en 1966.

Este pacto tiene gran relevancia por su carácter fundacional y constitutivo de la más importante declaración emanada de la ONU, hace parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, que al lado de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos fueron integrados al primer y segundo protocolos facultativos.

Con respecto a los derechos referidos específicamente a la equidad de remuneración, en el escenario internacional se han adoptado las siguientes disposiciones:

1.1.1 Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Esta declaración, aprobada por la OIT en 1998, reafirma el principio constitucional de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación, es un mandato integrado a los estatutos de la OIT, que contiene los principios relativos a los derechos fundamentales, su cumplimiento es obligatorio para todos los Estados partes, independientemente de si los gobiernos han ratificado o no los convenios que la constituyen. Este instrumento es el resultado de un consenso mundial tripartito acerca de los principios y derechos esenciales del trabajo y su carácter obligatorio para los Estado parte de la OIT, entre otros derechos fundamentales fueron consagrados: Los derechos de libertad sindical,



de negociación colectiva, de eliminación del trabajo forzado y del trabajo infantil y de toda forma de discriminación en el empleo.

El mandato contenido en esta declaración es sujeto de un permanente seguimiento que fue estructurado para “*fomentar los esfuerzos de todos los Estados miembros*”, dicho seguimiento contiene 3 aspectos: Un informe que se rinde cada año acerca de los estados miembros que no hayan ratificado el acuerdo o alguno de los ocho convenios que lo integran; Un informe acerca de la implementación de la cooperación técnica y sobre el cumplimiento de las metas trazadas por la OIT sobre la materia. De este proceso de seguimiento hacen parte los trabajadores y sus organizaciones, para lo cual la OIT brinda la necesaria asistencia.

1.1.2 Convenio N° 100 y Recomendación N° 90 de la OIT, Relativos a la Equidad de Remuneración.

El Convenio 100, que comprende la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, exige una responsabilidad compartida de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Se establece un nexo entre la igualdad de remuneración y la condición de la mujer y del hombre en el trabajo y en la sociedad.

La recomendación 90 establece parámetros sobre la manera en que se debe implementar las regulaciones relativas a la promoción de la igualdad de remuneración para los trabajadores de ambos géneros (todos los géneros) en términos de remuneración igual por un trabajo de igual valor.



1.1.3 Convenio N° 111 de la OIT, Sobre Discriminación en Empleo y Ocupación.

Este convenio obliga a los Estados signatarios a promover condiciones de equidad en materia de empleo y ocupación, en dirección a prevenir y superar cualquier forma de discriminación por razones de género, raza, ideológica, nacional, religiosa o condición social, en relación con el acceso al empleo, a la formación profesional, a las formas de contratación y condiciones de desempeño de la labor a realizar.

Este convenio concierne tanto al ámbito institucional oficial como al privado y es predicable con respecto a todos los actores de la “cadena” de relaciones laborales, esto es, comprende el ámbito legislativo, reglamentario, administrativo y en general todos los componentes y partícipes del entorno laboral, razón por la cual su aplicabilidad se extiende desde la concepción del empleo hasta las prácticas relacionadas con él, todas las cuales debe ceñirse al mandato imperioso de no discriminación.

1.2 Estado de los Derechos de Equidad en la Remuneración en EEUU, Canadá, España, Noruega, Reino Unido, Suecia, Unión Europea.

En un breve recorrido por algunos países que han reglamentado la igualdad de derechos de la mujer y la equidad en la remuneración como un importante antecedente legislativo que constituye un valioso referente para la búsqueda de la equidad salarial de género en Colombia.

- **ESTADOS UNIDOS**

El Presidente de los Estados Unidos, Barack Obama, recién posesionado, sancionó la ley, “Acta Lilly Ledbetter de Restablecimiento del Pago Justo”. La ley lleva este nombre como homenaje a la trabajadora que con su denuncia provocó el cambio de la legislación. Ledbetter fue supervisora de la empresa de



neumáticos Goodyear Tire and Rubber Company en Gadsden, estado de Alabama, y poco antes de jubilarse se enteró de que, durante 15 años, la empresa le pagó un 40 por ciento menos que a los hombres por el mismo tipo de trabajo.

Ledbetter presentó una demanda y la ganó, pero el Tribunal Supremo de Estados Unidos posteriormente la rechazó, en un ajustado dictamen (cuatro votos positivos contra cinco negativos) fundado en que la mujer tardó mucho tiempo en presentar la demanda. Según argumentó el Tribunal, la mujer debía haber presentado la demanda en un plazo de 180 días desde el primer cheque “discriminatorio” que recibió.

Sin embargo, su denuncia puso de relieve la discriminación que sufren muchas mujeres y dio paso a un movimiento que acabó con la aprobación de la legislación de igualdad salarial, que se ha denominado “*Acta Lilly Ledbetter de Restablecimiento del Pago Justo*”.

En Estados Unidos, antes de la ley Ledbetter, las mujeres de todo el país ganaban 78 centavos por cada dólar que ganaban los hombres, cifra que llegó a ser inferior en el caso de las mujeres de raza negra. Esperamos que esta ley facilite el feliz término de los procesos judiciales en curso motivados por la discriminación salarial por motivo de edad, sexo, raza, religión o país de origen.

- **CANADÁ**

Según el informe de la CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Canadá (ratificación: 1972), Publicación: 2009, Descripción: (CEACR Observación individual) Convenio C100, Canadá, mencionó que el trabajo debe ser de igual valor.

La Comisión había tomado nota con anterioridad de que en Alberta, Columbia Británica, New Foundland y Labrador, Saskatchewan y en los territorios del noroeste, Nunavut y Yukón, no se da plena expresión legislativa al principio de



igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Si bien existe una legislación sobre igualdad de remuneración aplicable al sector público en Manitoba, New Brunswick, Nova Scotia y Prince Edward Island, las comparaciones en el sector privado se limitan a puestos que implican el mismo trabajo o un trabajo esencialmente similar. La Comisión había instado al Gobierno a que adoptara medidas para la adopción de una legislación que garantizara la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en los sectores público y privado. En su respuesta, el Gobierno toma nota de que no se anticipa cambio legislativo alguno respecto de Columbia Británica o Manitoba.

En relación con Saskatchewan, la Comisión toma nota de la decisión de 30 de Mayo de 2007 del Tribunal de Queen's Bench a la que se hacía una referencia en la memoria del Gobierno, sosteniéndose que la prohibición de la discriminación en el empleo basada en motivos de sexo contenida en el Código de Derechos Humanos, no garantiza la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y que la igualdad de remuneración es un asunto específico que requiere una legislación específica. La Comisión estima que el Departamento de Justicia y la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan consideran la manera de dar una respuesta al fallo. La Comisión lamenta que no se comunique información alguna acerca de las demás provincias o de los demás territorios.

La Comisión señala a la atención del Gobierno la observación general de 2006 que destaca la importancia de garantizar, en la legislación, una remuneración igual, no sólo para un trabajo que sea igual, el mismo o similar, sino también para un trabajo que aunque sea de naturaleza totalmente diferente, tenga, no obstante, igual valor. Esto es especialmente importante dada la segregación ocupacional por razones de sexo, que sigue siendo una característica del mercado laboral canadiense. La Comisión afirmaba, en su observación general, que las disposiciones legales que son más restrictivas que el principio establecido en el Convenio, obstaculizan los progresos realizados en la erradicación de la



discriminación de la mujer en el trabajo basada en motivos de género habida cuenta de que no dan expresión al concepto de *“trabajo de igual valor”*.

Por consiguiente, la Comisión ha solicitado en el 2009, una vez más al Gobierno a que estudie la posibilidad de legislar a efectos de garantizar una igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en los sectores público y privado.

El informe menciona que en la aplicación en la práctica, la Comisión toma nota de numerosas iniciativas relacionadas con el principio del Convenio, que fueron emprendidas en diversas jurisdicciones. La Comisión toma nota en particular del Marco de Políticas de Igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor y Equidad Salarial adoptado por el gobierno de Saskatchewan y la implementación del Plan de Acción quinquenal sobre la brecha salarial de New Brunswick.

La Comisión nota con interés que, según la memoria del Gobierno, la brecha salarial ha disminuido en todos los departamentos y organismos en los que se implementó el Marco de Políticas referido. También toma nota con interés de que el Plan de Acción de New Brunswick establece puntos de referencia y objetivos para lograr la equidad salarial claros y medibles a realizarse mediante el cambio de actitudes sociales, el mejoramiento del reparto de responsabilidades familiares, la reducción del encasillamiento de la mujer en determinados trabajos, y el aumento del uso de prácticas de equidad salarial que permitan medir mejor el valor del trabajo.

La Comisión también toma nota del trabajo de la Oficina de Equidad Salarial de Ontario a través de seminarios educativos, un programa de enseñanza por medio de Internet y el acercamiento a organizaciones de empleadores, sindicatos y otros interesados. La Comisión de Equidad Salarial de Quebec, también ha sido activa en actividades de sensibilización y formación y en el desarrollo de instrumentos adecuados, ofreciendo sus servicios a más de 17.000 personas en



el período comprendido entre los años 2005-2007. Respecto al reglamento de equidad salarial en empresas donde no existen categorías de empleo predominantemente masculinas, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno indicando que todavía es demasiado pronto para poder medir el impacto del referido reglamento.

La Comisión ve con agrado estas iniciativas, y espera continuar recibiendo informaciones sobre la implementación de estas medidas en la práctica y sobre su impacto en la reducción de la brecha salarial de género. También plantea otros puntos en una solicitud que dirigió al Gobierno.

- **NORUEGA**

ISLANDIA en cuanto a la equidad de las mujeres en la vida política y económica, ello a pesar de que hay un porcentaje de mujeres en la cámara de diputados, que en la actualidad representan entre un 36 y 39 por ciento, la mayoría de los partidos políticos aplican el sistema de cuotas de género en sus listas electorales, a pesar de que este sistema es voluntario también las encontramos desempeñando altos cargos del gobierno.

Según lo dispuesto desde 1978 en el Acta sobre Igualdad de Estatus, está prohibida cualquier discriminación basada en el sexo, excepto cuando se trata de acciones afirmativas para promover la igualdad. A pesar de que el principio de que a igual salario igual trabajo se haya conseguido, hay indicios de que las mujeres noruegas siguen por detrás de los hombres en términos salariales.

No obstante eso, en el mercado laboral las mujeres tienen una de las más altas tasas de participación comparada con el resto del mundo, de acuerdo con las cifras de 2004 el 75%, de las mujeres entre los 25 y 65 años trabajaban por fuera del hogar, mientras que los hombres representaban un porcentaje del 82%.

Los sistemas de financiación pública de guarderías, así como los permisos y licencias de paternidad y maternidad de 53 semanas, con un reconocimiento del



80% del salario, o 43 semanas con un 100% de este, está dirigido a ofrecer igualdad de posibilidades a mujeres y hombres para el tiempo disponible en relación con la vida tanto laboral como familiar. Todo esto se complementa con horarios de trabajo flexibles. Es igualitaria la participación en la educación superior de los hombres y mujeres.

- **REINO UNIDO**

En este país nunca se ha aplicado el sistema de cuotas. Sin embargo, las normas que igualan los derechos de los hombres y las mujeres es bastante avanzada.

Data de 1975 la Ley contra la Discriminación de sexo. Se aplica a toda Gran Bretaña excepto al Norte de Irlanda. Esta Ley considera ilegal la discriminación por razón de sexo en el empleo, en la educación, y la adquisición de bienes y servicios.

El Reino Unido ratificó el Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, que fue sancionado en el año 1986. Posteriormente, ha estado promoviendo la igualdad de género a través de la legislación interna. Así encontramos tanto la ley de Igualdad de Pago de 1970 como la ya citada de 1975, leyes que fueron reformadas en el año 2003.

Existen diversos instrumentos legales a favor de la igualdad de género:

- Las Regulaciones sobre el permiso de Paternidad y Maternidad de 1999.
- Regulaciones que enmiendan las anteriores sobre permiso de Paternidad y Maternidad de 2001.
- Regulaciones sobre el Trabajo flexible de 2002.



- Para Inglaterra, Gales y el Norte de Irlanda, la Ley sobre Mutilación Genital de 2003.
- Para Escocia, la Ley sobre prohibición de la Mutilación Genital de 2005.
- Las Regulaciones sobre Discriminación en el caso de asignación de género de 1999.
- La Ley de unión civil para el registro de parejas del mismo sexo como tales, promulgada en el año 2004.
- La Ley de Reconocimiento de Género de 2005.
- Ley de Igualdad de 2006

También esta institucionalizada, la Unidad de mujeres e igualdad (WEU), liderada por el Ministerio para la Igualdad, y encargada de velar por todos los aspectos relacionados con la igualdad. Este propósito se adelanta con las ONGS y se denominan Comisión Nacional de Mujeres (WNC). También se conformó desde el año 2006 la Comisión para la Igualdad de Oportunidades (EOC)

Y vimos como Margaret Thatcher fue la primera mujer británica que llegó a ser Primer Ministro del país en 1979.

- **SUECIA**

Como el sistema económico se funda en que los hombres y las mujeres sean independientes económicamente, desde principios de la década del 70 la seguridad social los considera como personas iguales.

Hay un apoyo social del gobierno al cuidado de la población infantil y en edad preescolar, así como una prestación económica equivalente a casi el 80 por



ciento del sueldo durante la licencia de maternidad y muchos estímulos para el regreso de la mujer al trabajo remunerado después de la licencia maternal de uno o dos años.

Anita Nyberg profesora del Instituto Nacional de Vida Laboral señala *"El seguro maternal es un pivote fundamental para la elevada frecuencia del trabajo remunerado"*. Afirma que los ciudadanos suecos no tienen la obligación de prestar alimentos ni cuidados a sus ancianos progenitores. Esa responsabilidad la han asumido el Estado y los Ayuntamientos.

Y apenas si existen ya mujeres dedicadas exclusivamente a las labores domésticas (según las últimas estadísticas, un 2 por ciento).

En 1995, el Parlamento introdujo un mes de subsidio por maternidad que no podía ser cedido entre los padres (un *"mes del papá"* y un *"mes de la mamá"*). En el 2002, ese periodo se amplió a dos meses.

"Las mujeres políticas no han sido importantes solamente como ejemplos a seguir", según Gertrud Astróm. "También han cambiado la realidad. Las mujeres ya no se contentan sólo con ámbitos 'blandos' de la política, sino que irrumpen también en los campos tradicionalmente masculinos, como la política financiera, la política industrial y la política de defensa. Y cuando las mujeres han entrado en las comisiones y direcciones masculinas, han llevado consigo las cuestiones sobre la igualdad de oportunidades."

Además de que la igualdad se ha convertido en un campo propio de la política, el Gobierno ha establecido que cada ámbito de la política debe tener sus objetivos parciales referentes a la igualdad de oportunidades. Eso es lo que, a nivel internacional, se denomina *"mainstreaming"*, es decir la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

Según Gertrud Astróm:



"Cuando se cambian estructuras de poder fundamentales, se envían señales al resto de la sociedad. Tomemos, por ejemplo, la industria y el comercio privados, donde la representación femenina sigue siendo débil. Allí, los políticos han amenazado con la aprobación de leyes sobre contingentes por sexos, si no mejora el equilibrio de género. Esa amenaza sólo puede funcionar cuando la política es paritaria"

Anita Harriman es experta en cuestiones de igualdad salarial en la Defensoría para la Igualdad de Oportunidades (Jamo), creada en 1980, cuando Suecia aprobó la primera ley contra la discriminación de género en el mundo del trabajo.

"Con las diferencias salariales no hemos podido", dice Anita Harriman "En Suecia, las mujeres siguen ganando sólo un 82 por ciento del sueldo de los hombres, y una pequeña parte de esa diferencia no se puede explicar de otra forma más que como discriminación salarial."

Y ello a pesar de la prohibición de discriminaciones por razón de sexo, por lo que se plantea la exigencia de tomar medidas activas de fomento de la igualdad en los centros de trabajo.

Desde la aprobación de la primera ley para la igualdad de oportunidades, han pasado muchas cosas en diversos campos. Así, por ejemplo, la mayoría sabe que está prohibido discriminar a una persona por estar embarazada o por hacer uso del permiso parental remunerado. Las discusiones sobre lo que es acoso sexual, han cobrado fuerza y han hecho comprender a muchos hombres que lo que ellos consideran como *"sólo una broma"*, pueden entenderlo de forma distinta sus colegas femeninas.



Casi todas las profesiones dominadas por la mujer, por ejemplo las asistenciales, se valoran menos que las dominadas por el hombre, por ejemplo en la industria.

A pesar de que, hoy día, las mujeres suecas tienen mejor formación que los hombres, no han conseguido superar las diferencias salariales.

Para luchar contra esa desigualdad, se crean los estudios de salarios.

En Suecia, la formación de salarios es cuestión de las negociaciones de convenios colectivos, al mismo tiempo que la fijación del sueldo individual ha pasado a ser lo más corriente en la mayoría de los ramos de la producción. La responsabilidad de las cuestiones salariales la asumen las partes del mercado de trabajo.

Precisamente teniendo en cuenta la lentitud con que ha ido el equilibrio de salarios, es por lo que los políticos han incrementado sus exigencias. Todos los empleadores con una plantilla de diez personas o más tienen que elaborar, además del estudio de los salarios, un plan de acción para conseguir sueldos paritarios y la igualdad en todos los sectores del centro de trabajo.

La educación preescolar sueca para niños entre uno y seis años de edad recibió en 1998 un plan de estudios que, entre otras cosas, asigna a los centros preescolares la tarea de contrarrestar los roles tradicionales condicionados por el sexo entre los niños. El objetivo para la igualdad está en todos los ciclos de la escuela sueca. En 1980 fue incluido en el plan de estudios para la educación general básica y el bachillerato, pero ya en 1969 hubo una formulación en el sentido de que la escuela "*debe*" contrarrestar los roles tradicionales condicionados por el sexo, por lo que el tema lleva ya muchos años en el programa.



La nueva ley sueca sobre la inmunidad de la mujer entró en vigor en 1998. Estipula penas más duras por actos de violencia masculina contra las mujeres con las que tienen una relación.

Asimismo, aumentan las penas por cada delito, es decir que una bofetada que, en otros contextos, hubiera sido considerada como *"maltrato leve"*, puede ser calificada de *"quebrantamiento grave de la inmunidad de la mujer"*, si forma parte de una cadena de atropellos.

Drude Dahlerup, profesora de Ciencias Políticas en la Universidad de Estocolmo, ha realizado un trabajo comparativo de la política sueca para la igualdad de oportunidades con la de otros países.

"En Suecia se discute sobre la violencia masculina contra la mujer como un problema de desigualdad. Ese no es el caso en la mayoría de los demás países. El buen apoyo social a los refugios de mujeres y las demás actividades de ayuda son típicamente nórdicos."

"Lo que aún se echa en falta es el compromiso de los hombres", prosigue Ingegerd Sahlström. "Echo en falta a hombres sensatos que quieran participar en las discusiones sobre la violencia, el comercio sexual y las injusticias."

- **ESPAÑA**

A nivel constitucional está consagrada la igualdad de género, el desarrollo legal de tal disposición fue establecido mediante la Ley Orgánica 3/2007, se estipuló que:

"Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes".



Con esta norma se busca garantizar el goce efectivo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en procura de materializar el principio de igualdad, particularmente a través de la eliminación de cualquier circunstancia o condición en que se presenta la discriminación, sin importar los ámbitos en que esta se presente, sea en la esfera laboral, familiar, cultural, política o económica.

Por otra parte, estableció una regulación de derechos de las personas naturales o jurídicas, así como medidas que buscan eliminar y/o corregir cualquier forma de discriminación, en razón del sexo, en los ámbitos público o privado.

El artículo 3° de esta Ley contempla:

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil...”²⁴

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Discriminación directa e indirecta, (art.6)

Como discriminación directa en razón del sexo, son consideradas las circunstancias en las que una persona pudiera ser considerada o tratada en exclusiva consideración de su género (sexo) bajo condiciones diferenciadas menos favorables que en relación con otra persona en situación semejante. Como discriminación indirecta en razón del género podemos considerar la existencia de una disposición, práctica o criterio, con apariencia de similitud o neutralidad, que

²⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 28 de Julio de 2013), tomado de: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>, 20 de Abril de 2014



ponga a personas de un género en desventaja con respecto a personas del otro género, a menos que la intención y finalidad de tal disposición sea la de obtener un fin legítimo o que resulte necesaria y adecuada tal distinción.

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

El artículo 42 de la Ley Orgánica 3/2007, instauró como objetivos de las políticas de empleo el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como el establecimiento de programas de mejoramiento de la empleabilidad mediante la optimización de la permanencia de las mujeres en el empleo, el potenciamiento de su nivel formativo y la procura de una mejor adaptabilidad a los requisitos del mercado laboral.

- **UNION EUROPEA**

Visto el panorama anterior, es notable el avance en la Unión Europea en materia de equidad de género, por lo menos en el reconocimiento de la problemática a nivel internacional que ha conducido consistentemente hacia la elaboración de complejas leyes y directivas, pero con la fuerte recomendación de que estas sean aplicadas al interior de los países miembros, reconociendo que la integración plena de las mujeres en las sociedades con todos los derechos que estas proveen a sus ciudadanos es imprescindible para alcanzar el pleno desarrollo económico, social, y cultural en avance hacia la democracia, la cohesión social y el ejercicio de los Derechos Humanos Universales.

Los Estados miembros de la Unión se han abocado en sus países a tomar las acciones. Los Estados miembros de la Unión se han abocado en sus países a tomar las acciones conforme a estas disposiciones para legislar las medidas para la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres. La Declaración de



Beijing, la Conferencia de Lisboa y la Declaración Universal de los Derechos Humanos han sido, sin duda, documentos inspiradores para que se tomen en cuenta los derechos de las mujeres en la Unión Europea.

Pero entrando en los países miembros de la Unión, vemos que existen importantes diferencias entre unos y otros, mientras que en los países del norte de Europa, la igualdad se encuentra en un estado muy avanzado, en los países del sur de Europa, y en España, que es lo que nos concierne, a pesar que desde la aprobación de la Ley de Igualdad del 2007 se han conseguido importantes avances, aún nos encontramos muy lejos de las cuotas que países como Noruega, Islandia o Suecia han alcanzado. Lo podemos achacar a diferencias culturales e incluso económicas, ya que Estados tan solventes, donde la situación de bienestar esta tan arraigada, es más normal que estas políticas hayan traído resultados tan positivos.

No obstante los avances tecnológicos, científicos y culturales todavía se percibe demasiados rezagos de la concepción machista que todavía permea a muchas personas y por eso todos los esfuerzos políticas y programas que se realicen para el mejoramiento de la condición de la mujer y su participación social laboral y política es lo que va a conducir a que las generaciones futuras superen este paradigma.

- **COSTA RICA**

En 1984 la el Congreso de Costa Rica ratificó la Convención en 1984 y, en 1990 expidió la ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. No obstante, la Constitución de Costa Rica, que data de 1949, utiliza el término hombre como sinónimo de ser humano, pero ya está en trámite un proyecto de reforma constitucional para eliminar esa discriminación.



Este proyecto de ley fue radicado el pasado 14 de marzo 2013, a través de la legisladora Elibeth Venegas que busca la equidad salarial por género, el cual está en punto de desarrollo para ser ley de la Republica Costarricense.

La congresista indicó que en Costa Rica las grandes desigualdades salariales por género son una realidad. *“Si se quiere hablar y alcanzar la igualdad de derechos laborales esto tiene que cambiar.”*

De acuerdo con información de la ENAHO 2012 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en el sector público, las mujeres ganan en promedio un 7% menos con respecto a los hombres.

Comparativamente en el sector privado las mujeres ganan al menos un 26% menos que los hombres en el mismo puesto. La diputada Venegas Villalobos manifestó que existe normativa en Costa Rica sobre esta materia que permite abordar el tema de la equiparación salarial.

El artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica establece que *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”*

Asimismo, el artículo 56 de la Constitución garantiza el derecho al trabajo remunerado, honesto y útil, libre de discriminación y tratamiento degradante.

El artículo 167 del Código de Trabajo establece que a trabajo igual, corresponde salario igual, sin hacer diferencias por edad, sexo o nacionalidad.

El Artículo 57 Constitucional de costa rica establece igual remuneración por igual trabajo y el Artículo 373 del Código Penal refuerza esto con multas para quienes apliquen medidas discriminatorias.

Según este informe, la situación de desigualdad continúa presentándose en la sociedad costarricense, no obstante si se quiere avanzar en la igualdad de género



se debe trabajar por el aumento del porcentaje de participación femenina en el mercado laboral y la reducción de la brecha salarial.

Ante esta situación la diputada Venegas Villalobos presentó una iniciativa que consiste en salir de las situaciones de ilegalidad laboral que afecta a las mujeres, planteando la presentación a la corriente legislativa de un proyecto de Ley para insertar un artículo al Capítulo de Derechos Sociales de la Ley de Promoción de Igualdad Social para la Mujer, Ley N° 7142 del 08 de Marzo de 1990.

Con la finalidad de incorporar la obligación en el sector público y privado de que haya una remuneración equiparada por género, tomando en cuenta tanto las funciones que se desempeñen como el puesto que se esté ocupando. Y con esta propuesta avanzar en la solución de la injusticia salarial que afecta mayoritariamente a las mujeres.

Esta especificación de equiparación salarial por género debe quedar plasmada en la normativa, para que se fortalezca el cambio social, cultural y en materia laboral del país.

Según este informe, En Costa Rica el 31% de los hogares costarricenses se encuentran bajo la responsabilidad directa de una mujer.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares 2012, las mujeres con nivel educativo "*primaria incompleta*" tienen salarios en promedio 31% menores que los hombres con el mismo nivel educativo.

Mientras que las de grado universitario tienen salarios en promedio 20% menores que los hombres con el mismo nivel.

Así las cosas, vemos cómo nuestros hermanos centroamericanos, y especialmente las mujeres de Costa Rica, están en el mismo análisis de avance jurídico y legal en busca de una equidad de género; y a pesar de que su gobierno ha ratificado los tratados internacionales y tenga leyes de aplicación en favor de la



**UNIVERSIDAD LIBRE – DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

mujer, éstas se han visto limitadas a la aplicabilidad de igualdad de género por una sociedad centrada en el dominio masculino que no reconoce la igualdad social y legal de las mujeres en el ámbito laboral.



2. SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES: LA BRECHA SALARIAL, EL CASO DE BOGOTÁ

2.1 La Realidad Colombiana

La principal forma de discriminación es la basada en el sexo, y ha sido objeto de atención de la comunidad internacional que busca promover la igualdad y mejorar las condiciones de vida y de trabajo sobre una base de igualdad de género, siendo la esencia de los distintos tratamientos internacionales.

En el caso colombiano, resulta fundamental precisar el alcance de la prescripción constitucional de la igualdad de género consagrada en la carta política de 1991 en el artículo 13 de nuestra Constitución, de conformidad con el cual, se estableció como norma superior lo siguiente:

“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de los grupos discriminados o marginados”

Abordamos una situación discriminatoria existente y que afecta a las mujeres en el mundo, sin embargo, algunos países han adoptado una legislación específica para amparar los derechos femeninos, como Estados Unidos, Francia, Canadá, España y Reino Unido. Sus resultados, aunque no satisfacen plenamente a las mujeres, han contribuido a impulsar el logro de la equidad en la remuneración y se ha constituido en un importante antecedente normativo para el resto de países

El derecho a la igualdad de oportunidades y a la equidad en la remuneración, que sirve de fundamento a este trabajo, tiene su base en la fórmula aristotélica²⁵ según la cual se debe tratar de igual manera a quienes son iguales y de manera

²⁵ Aristóteles. “Política”, Libro II. “Ética a Nicómaco”, Libro V.



distinta a quienes son desiguales. Esta fórmula concentra una doble expresión; una positiva, en que las personas tienen derecho a recibir un trato igualitario en igualdad de circunstancias; y, otra negativa, equivalente a la prohibición de arbitrariedad. La primera de ellas inspira el proyecto en estudio, así como las normativas internacionales que se analizarán, como los Convenios y Recomendaciones dictadas por la OIT.

Con todo, el principio de igual remuneración por igual trabajo aborda los sesgos discriminatorios estructurales del mercado de trabajo que provocan la segregación ocupacional por razón de género en sentido vertical y horizontal.

La reivindicación de equidad e igualdad salarial para las mujeres no es un asunto de feminismo, sino de justicia familiar²⁶, porque la discriminación salarial motiva que las familias cuenten con menos dinero para educación, sanidad o para su propia jubilación, lo que es muy importante en estos tiempos de crisis. Además porque las mujeres no son trabajadoras de segunda clase en las empresas, porque es injusto e ilegal, violatorio de la equidad remunerativa y del derecho de igualdad.

A contramarcha de la disposición constitucional contenida en el artículo 13, el legislativo colombiano expidió la Ley 789 de 2002, a través de la cual, mediante una supuesta “*actualización de la relación laboral*”²⁷, se introdujeron drásticos y negativos cambios a la relación laboral, imponiendo la ampliación de la jornada laboral ordinaria en 4 horas más, toda vez que la norma anterior establecía como ordinaria la jornada laboral comprendida entre las 6:00a.m. y las 6:00p.m., el artículo 25 de esta Ley, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció:

²⁶ Concepto que encierra principios y valores relacionados con el establecimiento de lo que le corresponde a cada miembro de la familia en termino del reconocimiento de derechos, de la responsabilidad colectiva, del respeto a la dignidad de los integrantes de núcleo familiar, de compromiso, de constancia, de solidaridad, de participación y trabajo en equipo orientados todos estos objetivos hacia la mejora de la calidad de vida de ca uno de los integrantes de la familia: (Ver: www.primerojusticia.org.ve/cms/index.php?option=com_contact&view=category&id=166&Itemid=503)

²⁷ Artículo 25, 26 y 27 de la Ley 789 de 2002.



“Artículo 25. Trabajo ordinario y nocturno. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)”

Adicionalmente, esta ley trajo consigo una reducción de los ingresos por el trabajo adicional en los días sábados, domingos y festivos, deteriorando las condiciones laborales de todos los colombianos y de forma especial a la mujer trabajadora que, adicionalmente a una reducción de ingresos, no ve compensada el aumento de la jornada ordinaria, ni en la disminución de sus “obligaciones” domesticas.

El resultado es una regresión al estado de desconocimiento de derechos que motivó la Declaración y plataforma de acción de Beijing adoptada por 189 estados en 1995, en la que advirtió:

“La labor doméstica no se suele medir en términos cuantitativos y no se valora en las cuentas nacionales. La contribución de la mujer al desarrollo se ve seriamente subestimada y, por consiguiente, su reconocimiento social es limitado²⁸”.

Las consecuencias discriminatorias de esta norma se denota en el hecho de habiéndose presentado en el periodo 2000 – 2002 una sensible disminución del diferencial salarial de género pasando de un 16,64% a un 8,93%, se presentó en vigencia de esta ley un incremento que retorno estos indicadores a la cifra de un 14,28%, en términos absolutos, una perversión tanto de la norma constitucional, como de las disposiciones internacionales en materia de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, con especial afectación de los de las mujeres.

²⁸ Informe de la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Párrafo 156.



Tabla 1. Análisis de la distribución por género en los niveles educativos (Ver Anexo de Cuadros y Tablas)

La información disponible acerca de la distribución por género en los niveles educativos, contrastada con la ocupación femenina nos indica que, entre otras deducciones, información que apreciada en su conjunto, demuestra que aun con igual nivel de formación la brecha salarial persiste.²⁹, como se puede evidenciar tomando unos de los datos que indican que en el año 2009, una mujer recién graduada percibe un 12,6% menos que un hombre en igual condición.

No obstante que se supone que el acceso a un mayor nivel de formación técnica, tecnológica o profesional debe redundar en mayores posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, y acceso a puestos de trabajo mejor remunerados, axioma que no se cumple en estos casos y que evidencia que, aunque el diferencial salarial afecta en mayor medida al género femenino, también impacta a los hombres que ocupan puestos de trabajo subvalorados, por ser considerados labores que han sido realizadas durante mucho tiempo sin una paga o han sido valoradas como labores cotidianas, normalmente desempeñada en los hogares sin ninguna remuneración, como es el caso de la labores de lo que se ha denominado la economía del cuidado que va más allá de las actividades de carácter doméstico que se ejecutan cotidianamente sin contraprestación económica.

2.2 Análisis de los Índices de Ocupación Femenina en Colombia

En Colombia la vinculación femenina al mercado laboral ha ido en ascenso; sin embargo, su participación es aún bastante reducida si se analiza evalúa a partir de los niveles de mayor participación de la mujer en el mercado laboral, como se puede observar en los informes de empleo del DANE/PNUD.

²⁹ Ministerio de la protección social. Observatorio del mercado de trabajo. Tasa de ocupación por sexo. Fecha de actualización Noviembre de 2011.



Efectivamente, la población en edad de trabajar en 2001 ascendió a un 52% para las mujeres y un 48% en el caso de los hombres³⁰. De estos un poco más del 67% es población masculina y el 42% es población femenina, como lo indica la información de mercado laboral 1994 – 2001.

De acuerdo con el DANE, para los años 2010 y primer semestre de 2011, la tasa de ocupación femenina alcanzo el 42.70 frente a la masculina que llego al 67.41 se mantiene una enorme diferencia en el empleo femenino que se traduce en mayor tasa de desocupación de las mujeres frente a los varones³¹.

Tabla 2. Índices de Ocupación Femenina en Colombia (Ver Anexo de Cuadros y Tablas)

“... según el informe de derechos humanos de las mujeres en Colombia, en caso de menor desigualdad los hombres ganan un poco más de la quinta parte del salario de las mujeres, y en caso de mayor desigualdad, un poco más de dos veces y media el salario que ganan las mujeres”³². “En Colombia las mujeres ganan 70 centavos por cada peso que devengan los hombre”³³.

Recientemente la tendencia es una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, la brecha salarial continua estando presente, aunque el diferencial salarial también afecte a los hombres Pese a que durante los últimos años, se ha venido presentando un incremento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la brecha sigue siendo importante. Según el DANE, de

³⁰RED NACIONAL DE MUJERES – CONFLUENCIA NACIONAL DE REDES DE MUJERES. “Informe Derechos de las Mujeres en Colombia 2003” Bogotá, Agosto de 2003, Pág. 76.

³¹ Ministerio de la protección social. Observatorio del mercado de trabajo. Tasa de ocupación por sexo. Fecha de actualización Noviembre de 2011.

³² Red Nacional de Mujeres – Confluencia Nacional de Redes de Mujeres, informe derechos de las mujeres en Colombia 2003, Pág. 81.

³³ Tejiendo la Solidaridad y Compromisos de unidad. Comité de Mujeres de la Internacional de Servicios Públicos – ISP Colombia.



la población económicamente activa en el 2003, el 41.7% son mujeres frente a un 58.2% de hombres³⁴.

Las mujeres han aumentado, de manera importante, su participación en el mundo laboral pasando de un 19,0% en el año de 1950 a un 37,0% para el año de 1982, cifra que ascendió al 42,7% en 2010. Incremento que es ocasionado por diversos aspectos, entre otros: Mayor nivel educativo, mayor desarrollo normativo, cambios culturales, sociales, políticos y económicos, así como una mayor participación y eficacia de las organizaciones sociales y de género.³⁵

No obstante estos fenómenos, la brecha persiste. Finalmente quisiéramos insistir en que:

“la brecha salarial más grande entre el salario masculino y el femenino se presenta en los grupos de empleados prestadores de servicios, profesionales, técnicos, directivos y comerciantes; grupos en los cuales el salario de los hombres es en promedio un 30% más alto que el salario de las mujeres³⁶.”

Otro aspecto que es necesario tener en cuenta es la ocupación femenina en el hogar, actividad que no es apreciada como actividad económica, en términos socio culturales y que, en el caso colombiano, solamente en la última década se ha incorporado tímidamente a los indicadores económicos del país, sin que ello tampoco signifique que se mida o valore adecuadamente, en términos de políticas, la actividad doméstica, desarrollada de forma abrumadoramente mayoritaria por las mujeres, no que se haya integrado el TRABAJO femenino en el hogar a las cuentas nacionales, ni que tal actividad se aprecie cuantitativamente en la perspectiva macroeconómica, aunque hoy el tema este visibilizado en las políticas públicas, es aún demasiado largo el camino por

³⁴ SISMA MUJER. Reforma laboral y pensional: su impacto en los derechos de las mujeres. 2004.

³⁵ Moreno Sierra Denise, Rodríguez García Ivonne. Informe De Equidad Salarial Y Condiciones Laborales De las Mujeres En Colombia , Publicado por la ISP, Bogotá Abril 2008

³⁶ DANE – PNUD, *ib.*



recorrer para efectivizar la equidad de género, la cual va más allá del reconocimiento (remuneración) adecuada por una actividad laboral cumplida.

“Las mujeres siguen siendo las principales responsables de la atención y cuidado de los hijos e hijas, los ancianos y ancianas, los enfermos y discapacitados. Los hombres, por su parte dedican menor tiempo o ninguno a esta actividades lo que en consecuencia significan jornadas más largas de trabajo para ellas, en detrimento de sus niveles de salud, nutrición, participación ciudadana y recreación”³⁷.

2.3 Normas en la Legislación Colombiana

Hacen parte del ordenamiento jurídico colombiano varias normas que consagran la protección de los derechos de género. Desde la Carta Magna, hasta la existencia de leyes que promueven la participación política y social. Se dispone el principio de igualdad de todas las personas ante la Ley, precepto establecido en el artículo 13, como ocurre con el artículo 43 consagra la obligación del Estado en garantizar igualdad de oportunidades para la mujer, la protección especial a la maternidad, a las mujeres cabeza de familia, la protección a la mujer contra la violencia doméstica y en procura de la igualdad de participación política.

Normas al lado de las cuales se expidió en diciembre de 2011 la Ley 1496, denominada Ley de Igualdad Salarial, norma que además de su connotación económica, encierra un reconocimiento de derechos sociales y culturales de la mujer, aunque tal marco jurídico en sí mismo no garantiza la superación de los componente socio culturales que están en la base de la inequidad salarial que como hemos visto afecta tanto a mujeres como a hombres. Adicionalmente, la constitución política, reconoce la vigencia de la normativa internacional que por disposición consagrada en el artículo 93, integra al denominado bloque de

³⁷ CEPAL “Panorama social de América Latina 2002-2003” en Documento de Trabajo de Sisma Mujer.



constitucionalidad la legislación internacional que busca proteger los derechos de la mujer, y garantizar su vigencia:

“Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. ...”

El Estado Colombiano, ratificó, a través de la Ley 51 de 1981 la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, norma adoptada en cumplimiento de las obligaciones adquiridas por los estados parte de la ONU, esta convención determina la prohibición de discriminación contra la mujer en cualquiera de sus formas:

“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, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera”.

En 2003 el congreso colombiano aprobó la Ley 823³⁸, que estableció un marco de aplicación institucional de políticas públicas y acciones gubernamentales, de la equidad de género, además de promover la igualdad también en el ámbito privado como en el público.

2.4 Situación Salarial de las Mujeres en el Sector Público en Bogotá

En el caso del Distrito Capital, durante el gobierno del Alcalde Luís Eduardo Garzón (2004-2008), se aprobó mediante el acuerdo del Concejo capitalino el

³⁸ Diario Oficial No 45.245 11 de julio de 2003, LEY 823 DE 2003 Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES³⁹, hito en la vida de las mujeres para el goce de sus derechos, el Acuerdo 091 de 2003⁴⁰, atendió las recomendaciones de la Convención para la eliminación de toda discriminación contra la mujer –CEDAW- y su Protocolo Facultativo.

Este Plan consagro seis derechos:

- *derecho a una vida libre de violencias;*
- *derecho a la participación y representación de las mujeres;*
- *derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad;*
- *derecho a la salud plena;*
- *derecho a la salud con equidad;*
- *derecho a una cultura y comunicación libre de sexismo.*

Para cumplir con los objetivos establecidos se fijaron 114 acciones esenciales, de las cuales cuarenta fueron escogidas para ser adelantadas durante el año 2007 con el fin de disminuir las brechas e inequidades entre hombres y mujeres.

En cuanto al derecho que nos ocupa en este trabajo, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, en el Plan de Igualdad de Oportunidades en el Distrito Capital consagró un conjunto de objetivos y acciones tendientes a promover el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres de todas las edades, etnias, culturas y condiciones, el reconocimiento de su aporte a la vida económica de la ciudad y el acceso a un trabajo en condiciones de igualdad y dignidad; uno de sus objetivos más importantes es:

“Promover el conocimiento y cumplimiento de la normatividad internacional y nacional sobre los derechos económicos de las

³⁹ Plan de Igualdad de Oportunidades Acuerdo 091 de 2003, establece y ordena la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, a fin de fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y las ciudadanas en todos los ámbitos. Ver en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8637>



mujeres por parte de las entidades públicas, las empresas privadas, los ciudadanos, las ciudadanas que habitan el Distrito Capital”.

No obstante, a pesar de tratarse de una acción afirmativa del gobierno distrital, esta Política Pública de Mujer y Género no consideró como prioridad la situación de discriminación laboral, y su énfasis se marcó en la formulación y gestión de proyectos productivos en el sector informal dirigido a actividades productivas.

En otra de las acciones afirmativas adoptadas, durante ese mismo período, por medio de la legislación vigente en materia laboral, busco dar cumplimiento a los convenios internacionales de la OIT N^{os}. 151 y 154, a la Constitución Política, mediante la suscripción del Acuerdo Marco de relaciones laborales, de cuyo tenor resaltamos del artículo 1.2, cuando dice:

“La Administración Distrital designará funcionarios de la Secretaría de Hacienda Distrital, de la Secretaría General y del Departamento Administrativo del Servicio Civil para que conjuntamente con seis (6) representantes de las centrales sindicales, dos por cada una de ellas, dentro de los cuatro (4) meses a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo, se encarguen de elaborar un estudio sobre la nomenclatura, códigos y grados salariales de los empleos públicos del Distrito Capital, tendientes a determinar las desigualdades existentes en materia salarial y/o prestacional para su posterior solución, incluidos aquellos servidores públicos que devenguen salarios superiores a los topes máximos.

Lo anterior, con el fin de construir criterios sobre la aplicación de los principios de equidad de géneros, igualdad y favorabilidad que deben regir las relaciones de trabajo.

El estudio, conclusiones y recomendaciones servirán de base para que la Administración Distrital, conforme a sus competencias, expida



los actos administrativos pertinentes y/o presentes al Concejo de Bogotá los proyectos de acuerdo necesarios para nivelar las escalas salariales de los empleos públicos del sector central, descentralizado, Concejo de Bogotá, Organismos de Control y ESES. Para la elaboración del estudio, la Administración contratará dos expertos en el tema.”

Infelizmente, observamos que a pesar del importante compromiso suscrito, en el que por primera vez en la historia laboral de la negociación colectiva del sector público se incorpora la perspectiva de género en un acuerdo laboral en el Distrito, éste no ha podido cristalizarse hasta el momento, y los trabajadores y trabajadoras beneficiarios del mismo han visto frustradas sus aspiraciones, y por el contrario, se han profundizado las desigualdades e inequidades de las que son víctimas las mujeres.

A pesar de esto, en el desarrollo de la investigación en la administración pública del sector central de Bogotá, encontramos, por una parte, que a pesar de ser las mujeres mayoría, están concentradas en los empleos menos estables y de menor categoría que son, casualmente, los de más baja remuneración⁴¹.

2.5 Comparativo Laboral Inter Géneros del Sector Público de Bogotá

En Bogotá, según documentos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, a Octubre de 2013, se registraban diecisiete mil cien (17.100) trabajadores, de los cuales diez mil cuatrocientos noventa y tres (10.493), son mujeres, datos que denotan la significativa mayoría de las mujeres en la población laboral vinculada a la administración distrital de Bogotá, en un porcentaje superior al 61%.

Observamos, novecientos veintitrés (923) servidores públicos en el nivel directivo, de los cuales, cuatrocientos noventa y siete (497) son varones y

⁴¹Ver capítulo segundo, gráficos ...



cuatrocientos veintiséis (426) son mujeres. Los varones representan un 53.85% y las mujeres son el 46.15% de los directivos. Estas cifras nos permiten deducir que, las mujeres están ubicadas en los empleos de más bajo nivel en la escala de clasificación, de valoración y de remuneración, mientras que los hombres en un porcentaje mayor ocupan altos cargos de la administración distrital.

Cuadros 1, 2 y 3. Distribución Por Géneros en los Niveles Ocupacionales del Distrito Capital (Ver Anexo de Cuadros y Tablas, Pág. 161) – Cuadro 4. (Pág. 162)

Del análisis de los datos precedentes se desprende que la participación de la mujer en los empleos públicos supera a los varones. Contrariamente, en el caso de los trabajadores oficiales, vemos que la mayoría en sus tres niveles (profesional, técnico y asistencial), corresponde a los hombres. En materia de supernumerarios, que son de los empleos más inestables, infortunadamente las mujeres son la mayoría, lo que quiere decir que el género femenino ocupa los empleos más flexibles y peor remunerados

En el 2007, en el ámbito de la campaña internacional promovida por la Internacional de Servicios Públicos, *¡Equidad de remuneración ya!*, se aplicó con el apoyo de los sindicatos estatales y la coordinación de Ivonne Rodríguez y Denise Moreno Sierra, una encuesta elaborada por la ISP, dirigida a treinta entidades del sector público de Bogotá. Sólo quince instituciones distritales dieron respuesta a este requerimiento.

He aquí los resultados:

“1. Las mujeres son las más afectadas con la precarización de los empleos, en ellas recaen los vínculos laborales más inestables, superan indiscutiblemente al número de varones contratados temporalmente o nombrados en situación de provisionalidad. Esto se traduce de plano en salarios más



bajos, escaso acceso a la seguridad social y a oportunidades de formación y capacitación, poca sindicalización y ninguna estabilidad laboral.

2.- En la mayoría de las planta de empleos predominan las mujeres, pero en los cargos de más baja ubicación en la escala salarial y en los de menor jerarquía de las entidades.

Es abrumadora la concentración de las mujeres en los empleos de los niveles ocupacionales asistencial y administrativo y su poca participación en los del nivel directivo. No obstante en el sector profesional la proporción tiende a ser más equitativa, se detectó una característica por demás preocupante: muchas de las mujeres, e incluso algunos varones, están encargados funcionalmente, figura “sui generis” en Colombia, lo que significa desempeñar labores profesionales, con salarios de empleos asistenciales u operativos, (a los que inicialmente ingresaron).

3.- Los sectores donde la brecha salarial es más profunda, va del 14% hasta el 30% y es más grave la sub- remuneración de la mujeres así como más infames sus condiciones laborales, son el sector salud, bienestar y algunos de la administración pública en Bogotá, llama la atención la situación de las secretarías distritales de planeación, bienestar social, y de gobierno, así como la del hospital de Tunjuelito. Estos hallazgos exigen una investigación a profundidad y la realización de un estudio de caso, desarrollando la evaluación de empleos de acuerdo con los instrumentos elaborados por la ISP, para formular alternativas que contribuyan a superar la inequidad de remuneración en el



sector público y mejoren las condiciones laborales tanto de las mujeres como de los hombres en las entidades públicas de Colombia.”

CUADRO 5. Brecha Salarial – Con Salario Promedio (Ver Anexo de Cuadros y Tablas, Pág. 162)

De las quince entidades analizadas, nueve reportaron datos relacionados con el promedio salarial (con todos los componentes) que permitieran establecer el porcentaje de la brecha salarial existente. Información que muestra la existencia de una diferencia salarial promedio del 14.33%, hallando entidades en las que esta brecha oscila entre el uno por ciento (1%) y el treinta por ciento (30%) como podemos apreciar en la gráfica relacionada.

Cuadro 6. Salario Más Bajo por Género en Entidades (Ver Anexo de Cuadros y Tablas, Pág. 163)

En este punto identificamos la existencia de una tendencia general en la mayoría de las entidades, que señala a las mujeres como las trabajadoras que devengan los salarios más bajos. Los rangos van del 14% de diferencia de lo devengado por las mujeres con respecto a los hombres, pudiendo establecer que esta brecha puede alcanzar hasta un promedio de 85%, como lo vemos en la gráfica relacionada.

Cuadro 7. Distribución Porcentual de Salario Más Bajos En la Población Encuestadas (Ver Anexo de Cuadros y Textos, Pág. 164)

Los resultados son indicativos de que efectivamente existe una brecha salarial de género en el sector público, y en el de Bogotá, en las entidades objeto



**UNIVERSIDAD LIBRE – DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

de nuestro estudio, se encontró que esta brecha alcanzaba un porcentaje del 14.33%.

Es menester desarrollar los objetivos contenidos en el Plan de Igualdad adoptado para el Distrito, en cuanto a la urgencia de subsanar las desigualdades y la inequidad en la remuneración de la que son víctimas las mujeres en las entidades que tienen como misión labores similares a las del cuidado de la casa, educación de los hijos y la atención a familiares y adultos mayores con impedimentos



CAPÍTULO TERCERO

1. QUÉ HACER ANTE TANTA DESIGUALDAD

La inequidad salarial es uno de los aspectos que más afecta al desarrollo económico del país, y en menor escala, a cada uno de los hogares de nuestra Nación. Hemos analizado el caso de la capital de la República, y encontrado que la mayoría de los puestos de trabajo que ocupan las mujeres son los de menor categoría y remuneración. Situación ésta que incide negativamente en el progreso de las familias, y se constituye en un gran obstáculo para la consecución del bienestar y felicidad a que tenemos derecho.

Hoy es posible acercarnos a estas aspiraciones y a superar la brecha salarial que agobia a las mujeres, pues contamos con una importante herramienta para garantizar la igualdad salarial, es decir, la promulgación de la ley 1496 de 2011, el legislativo colombiano aportó un significativo avance, por ahora con contenido más formal que real, no obstante es aún largo el camino por recorrer en los ámbitos reglamentario, como en la adopción eficaz de políticas públicas y medidas gubernamentales que efectivicen los presupuestos planteados en dirección a materializar en nuestro país la equidad de remuneración como exigencia de plena vigencia de los derechos humanos y derechos fundamentales de las mujeres en Colombia.

Es un orgullo haber aportado en esta lucha social, de mujer y género, con la participación de más de 1.850 organizaciones de mujeres y el impulso en el Congreso de la República del bloque legislativo de mujer y género, y la ponencia de la Congresista Gloria Stella Díaz, hoy es ley de la república, para bien de nuestras futuras generaciones y la sociedad colombiana.

Ahora se cuenta con un marco legal de garantías, necesario de promover a todo nivel (institucional público y privado), cuyo efecto vinculante y de obligatorio



cumplimiento señala un contexto de exigibilidad en los escenarios políticos y jurídicos ante los que es necesario elevar toda vulneración o afectación de derechos que por acción u omisión se presenten en los ámbitos institucionales público y privado en relación con la equidad de remuneración, como debe ocurrir con cualquier otra forma de discriminación en razón de la condición de género, como ejercicio de unos derechos adquiridos y ganados con dilatados esfuerzos por proscribir ahora y para siempre esta y otras formas de opresión de la mujer.

Gracias a que se aunaron esfuerzos, todos los estamentos y agrupaciones que defienden las políticas de mujer y género, hoy es una realidad, de obligatorio cumplimiento.

1.1 Contenido y Alcance de la Ley 1496 de 2011

El Congreso de la República, aprobó la iniciativa legislativa de la Representante a la Cámara GLORIA STELLA DIAZ ORTIZ, en virtud de la cual se expidió la Ley 1496 de 2011, norma que fue sancionada en Diciembre de 2011, cuyo objeto es garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres y fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos que consientan erradicar cualquier forma de discriminación en materia de remuneración.

Esta ley modifica el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo que *“todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley y tiene por tanto la misma protección y garantías, aboliendo en consecuencia cualquier tipo de distinción por carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o el sexo”*.

También modificó el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, estipulando:



“A trabajo de igual valor, salario igual.”

La igualdad salarial es pues el concepto según el cual las personas que realizan labores similares o trabajos con la misma productividad, deben recibir la misma remuneración sin importar su sexo, raza, nacionalidad, orientación sexual, religiosa, política o de cualquier otra categoría. Corresponde, por lo tanto, a un trabajo de igual valor, realizado con los mismos requisitos y condiciones, el mismo salario. Y es por ello injustificado todo trato diferenciado en materia de remuneración.

- **Factores determinantes en la valoración del salario.**

Se señala que la nueva Ley contempla la necesidad de que los empleadores tengan en cuenta factores *universales* de valoración del salario. Y establece los criterios obligatorios que deben seguirse. En la actualidad, el gobierno nacional está comprometido a expedir un decreto que regule la materia dentro del año siguiente a la expedición de esta normativa.

La determinación de estos factores es esencial para atacar las causas generadoras de la diferencia salarial que recae sobre los ingresos de las mujeres. Es recomendable, pues, que participen directamente en esta reglamentación las organizaciones y quienes han venido reclamando la superación de la vergonzosa brecha.

- **Obligaciones**

Determina esta Ley unas obligaciones para todas las entidades del sector público y privado y para el Gobierno nacional.

Con el fin de garantizar la igualdad de remuneración, todas las empresas tienen la obligación de llevar un *registro de perfil y asignación de cargos* por



sexos, funciones y remuneración, determinando, además, la forma contractual o de vinculación.

También deberá el Gobierno nacional presentar, al inicio de cada legislatura a las Comisiones Séptimas constitucionales del Congreso, un informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y de formación de hombres y mujeres en el mundo laboral.

El Ministerio de Trabajo, a su vez, tiene que implementar auditorías a las entidades del sector público y privado que considere más representativas para verificar las prácticas en materia de igualdad de remuneración.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– tiene que incorporar a la Gran Encuesta Integrada de Hogares, las variables necesarias para que se pueda conocer el salario y la naturaleza del empleo de cada una de las personas encuestadas.

Estimamos que contribuirá al logro de la igualdad el diseño de programas de capacitación a las mujeres en áreas distintas a las de su habitual y estereotipado desempeño, como el de su incorporación al sector edilicio.

Vela también por el eficaz cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social para que las mujeres puedan disfrutar de las prestaciones asistenciales y económicas en esta área tan importante para el bienestar y el disfrute de una vejez digna.

Y por último, también contempla la exigencia al Gobierno nacional de promover acciones y programas que fortalezcan el ingreso de las mujeres al trabajo urbano y rural, y que a las campesinas se les garantice el acceso a la propiedad de la tierra y al crédito agrario.



- Sanciones

Lo más importante es que las mujeres contarán instrumentos efectivos para sancionar el incumplimiento de todas las obligaciones establecidas para garantizar la igualdad a través de la imposición de sanciones a quienes infrinjan lo dispuesto en esta norma.

El incumplimiento acarreará imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo y las demás sanciones dispuestas para quienes vulneren las normas legales en general.

1.2 Medidas Hacia la Equidad de Remuneración

La realidad descrita a lo largo de este documento nos ubica ante la necesidad de acoger como alternativas de solución a la problemática planteada un conjunto de medidas adecuadas a las características de la situación. La situación planteada demanda la implementación de, entre otras, las siguientes acciones: Acciones de Formación, de prevención, de Reparación y de Protección todo con una gran alianza de todos los sectores de la Sociedad Civil (Partidos Políticos, Gobierno, Organizaciones Sociales, Universidades y las Mujeres.

1.3 Visibilizar la problemática

Para esto es necesario:

- a. **Socializar y Promover el desarrollo y Aplicación integral del contenido y alcance de la Ley 1496 DE 2011.**

A estos efectos, consideramos pertinente incluir en este esfuerzo un análisis de esta disposición, enfoque que se constituye en insumo para los procesos y dinámicas de socialización de la problemática objeto de este trabajo académico:



Novedades de la Ley 1496 de 2011:

Esta Ley, *“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.”*, tiene las siguientes características:

- **Norma que modifica, adiciona o deroga:**

El artículo 2º de la Ley 1496 de 2011 modifica el artículo 10º del Código de Sustantivo del Trabajo. El texto de la norma modificada (legislación anterior) estipulaba:

“Todos los trabajadores son iguales ante la Ley, tienen las mismas protección y garantías y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.”

El artículo 10º del CST quedó así:

“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.”⁴²

- **Alcance de la Modificación Normativa**

Como se puede apreciar, aunque la modificación normativa contenida en el artículo 2º de esta ley es bastante sucinta en su texto, tiene un importante alcance que podemos apreciar así: Al eliminar en *“...distinción jurídica...”* el vocablo

⁴² El subrayado es nuestro



jurídica, se busca superar el formalismo normativo en virtud del cual la Ley instauro mandatos expresos que diluyen su eficacia por diferentes motivos. En este caso la intención del legislador, al retirar del texto la expresión *jurídica*, es ampliar el rango instaurativo de la norma por considerar que dicha expresión es el reflejo de una hermenéutica reductiva a partir de la cual se considera que la abolición de cualquier forma de distinción (discriminación) jurídica es condición suficiente para garantizar el cometido de la norma, cuando, dicha expresión le daba a este aparte normativo un carácter restrictivo por cuanto que la inequidad de remuneración es un hecho con asiento en prácticas, sesgos cognitivos y condicionamientos -además de jurídicos- socio culturales, políticos y final y esencialmente ideológicos. De ahí que consideremos acertada la decisión del legislador de cambiar el mandato: “... *queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores...*” por: “... *queda abolido cualquier tipo de distinción...*”, instauración normativa que amplía el rango prohibitivo de la práctica de distinción abolida (en tanto discriminación), extendiendo la prohibición del ámbito jurídico a cualquier tipo de distinción.

Adicionalmente, se puede apreciar que al retirar de la norma la referencia expresa a los trabajadores “... *queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores...*”, se le otorga un carácter universal a la norma, es decir, la abolición (prohibición) no queda restringida al mundo de “*los trabajadores*”.

Por otra parte, amplía el rango de destinatarios de la norma al incluir el género o sexo como ámbito adicional de las motivaciones para la práctica de cualquier tipo de distinción (discriminación) para efecto de la materialización de la protección/garantía que establece la norma aludida.

- Lo mismo ocurre con la distinción introducida en el artículo 7º de la Ley (1496/11) que modificó el artículo 143º del CST (Código Sustantivo del Trabajo) en el que además de prohibir el establecimiento de “... *diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo...*”, incluye nuevos



elementos como “...*nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales...*”. En este artículo se estipuló un aspecto procesal relacionado con el trámite de las diferencias que surjan. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Adicional a las modificaciones introducir al CST, esta Ley determina mecanismos y establece lineamientos generales con el objeto de “... *garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres...*” y erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

LINEAMIENTOS Y MECANISMOS PARA EFECTIVIZAR LA APLICACIÓN Y EFICACIA DE LA LEY 1496/11:

- **Criterios para determinar el monto de salarios o remuneraciones**

En su artículo 4º esta Ley introduce, con carácter obligatorio para los empleadores (públicos y privados), como criterios para determinar el monto de salarios o remuneraciones los siguientes

Factores de valoración Salarial:

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) acceso a los medios de formación profesional;
- c) condiciones en la admisión en el empleo;
- d) condiciones de trabajo;
- e) la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;



f) otros complementos salariales.

Registro de Perfiles y Asignación de Cargos

En el artículo 5º la Ley establece la obligatoriedad de las

“...empresas tanto del sector público y privado...” de constituir y llevar un *“...registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.”*

En nuestro criterio la obligación impuesta cobija a la totalidad de los destinatarios de la norma (Trabajadores y Trabajadoras), tanto del sector público como del privado, sin distingo relacionado con cualquier interpretación restrictiva de la denominación “empresas” (.....las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro...) como quedó redactado el texto de la Ley. Esta circunstancia hace necesario acudir al espíritu del legislador, expresado en la exposición de motivos y a lo largo de la ley, en el sentido de que la misma rige para la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado. Aclaración necesaria encaminada a precaver la aplicación de interpretaciones en virtud de las cuales se pretenda, en el caso del sector público, restringir su aplicación solamente a los servidores vinculados a Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

Construcción de Indicadores

En el artículo 9º se fija como plazo al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), un período de seis (6) meses para incorporar en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, *“...preguntas y/o variables necesarias para determinar el cargo que el encuestado o la encuestada ocupa en el empleo que desarrolla, la remuneración asociada*



al mismo, y la naturaleza pública o privada de la entidad en la que labora...”

En los demás apartes, la ley 1496 de 2011 establece como obligaciones adicionales a cargo del ejecutivo:

Concertación y Reglamentación

En relación con el desarrollo reglamentario de la valoración salarial, la Ley 1496 de 2011, en los parágrafo 1º y 2º del artículo 4º, determinó los mecanismos a través de los cuales se deben definir tanto los criterios y mecanismos, así como la elaboración de las reglas de construcción de los factores de valoración salarial, en este caso a cargo del ejecutivo (decreto reglamentario) y en el caso de la determinación de los criterios de aplicación de los factores de valoración, se fijó como competentes al Ministerio del Trabajo y a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

“Artículo 4º, Parágrafo 1º “...Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración... Artículo 4º, Parágrafo 2º. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.”

Auditorias

El artículo 6º determina el establecimiento de un mecanismo de auditorías aleatorias a las empresas (entiéndase en el caso del sector público todas las Entidades, Organismos y Dependencias), como instrumento de



constatación de la aplicación de esta ley, dirigido a “...verificar las prácticas en materia de igualdad salarial o de remuneración....”

Informe al Congreso

Se impuso como carga al ejecutivo (Gobierno Nacional), la obligación de presentar, al inicio de cada legislatura a las Comisiones Séptimas Constitucionales (Senado y Cámara), un informe comparado de las “condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral.”

En cuanto a las sanciones aplicables por el desconocimiento o violación de esta Ley, se determinan las sanciones aplicables a quienes desconozcan lo establecido en ella.

Modificación de la ley 823 de 2003

Esta ley desarrolla y modifica la Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, las modificaciones definen aspectos puntuales a desarrollar en el marco de una política pública de equidad de género:

“... ”

ARTÍCULO 8°. El artículo 5° de la Ley 823 de 2003 quedará así:

Artículo 5°. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

- 1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de*



multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.

3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial 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 y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.

5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.

6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.

7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.”

Importancia de Visibilizar el Fenómeno:

Asumir que existe y determinar los alcances de su impacto, contribuye a:

1. Fortalecer la Democracia Política (Artículo 43° de la Constitución Política) y Materializar (Goce, Ejercicio y Plena Vigencia) de Derechos enunciados Constitucional, Legal y Jurisprudencialmente.



2. Consolidar de la democracia económica.
3. Superar factores de Pobreza (Mejora de Ingresos de Mujeres, Mayor aporte al ingreso de los hogares)
4. Superar del paradigma de lo masculino y la discriminación salarial en razón del género etc.
5. Contribuye a la Equidad Social

Principales Recomendaciones:

1. Establecimiento de las veedurías ciudadanas para seguimiento de la Ley, la Promoción de Políticas Públicas y la adopción de medidas administrativas de aplicación y desarrollo del contenido de la Ley 1496/11. Entre otras promover citaciones a debates de control político al Sr. Ministro del Trabajo, al Director del DNP, de la Función Pública, Ministro de Hacienda para que informen al Congreso sobre las medidas y decisiones adoptadas para el cabal cumplimiento de la Ley 1496 de 2011. (Entre otras las relacionadas con el Informe Anual al Congreso – (Convocar organizaciones, personalidades y medios).
2. Promoción de Acciones afirmativas desde el Estado en todos sus niveles territoriales en favor de la equidad de remuneración, inclusión en el Plan de Cuentas plan de cuentas (Ley 1413 de 2010) más allá de la valoración de economía de cuidado concebida exclusivamente como el trabajo de hogar no remunerado.



Identificación, Convocatoria y Capacitación de entidades y funcionarios y empresarios concernidos en el tema.

3 . Impulso a medidas de divulgación y promoción de la Ley al interior de las organizaciones de mujeres, organizaciones sindicales y sociales en dirección a promover la apropiación de la Equidad Salarial como bandera de la sociedad colombiana.

4. Diseño y adopción de políticas públicas que propenda por un empleo digno, estable y en condiciones de equidad, la incorporación de la perspectiva diferencial de géneros en la nomenclatura y clasificación de empleos, en la fijación de escalas salariales y el sistema a de evaluación de la gestión pública y el desempeño laboral.

1.3.1. Acciones Políticas.

Promover acciones organizativas (de coordinación) tendientes a crear y consolidar un movimiento que abandere el tema. (Construcción de Metodología de Seguimiento en asocio con una Universidad para instituir el Informe Anual de Organizaciones Sociales: **Cómo va la Equidad de Remuneración.**

Inicialmente a partir de la ilustración acerca de los aspectos de Fundamentación Teórica, Técnico Económica (Componentes del Salario, Categorías de Análisis de los Salarios, Competencias, Contenido Ideológico, de sometimiento femenino, en relación con la categorización del empleo... y otros



aspectos que sitúan la problemática más allá de su contenido económico... etc.) y de los componentes Socio Políticos del problema y de las iniciativas que promueven su abordaje.

1.3.2. Acciones Jurídicas

Desde una perspectiva del Derecho Administrativo la falta de cumplimiento de la normativa, en presencia de un daño especial, que ocasiona un perjuicio a las mujeres trabajadoras del sector público y privado, como consecuencia de actuaciones y omisiones de la administración y los empleadores, resulta ser un desconocimiento y vulneración de derechos y garantías de alcance Constitucional, Legal y Jurisprudencial, hecho que puede dar lugar al ejercicio de acciones y recursos judiciales tendientes a buscar la reparación del daño con sus respectivas indemnizaciones.

1.3.3. Acciones Socio culturales

Divulgación de la problemática y Promoción de Acciones Educativas (Inclusión en los planes Educativos Institucionales) y promoción de campaña y acciones Socio-Políticas que tiendan a superar la mentalidad y los imaginarios de exclusión, marginación, explotación e inequidad de

remuneración en razón del género desde una perspectiva psicológica y antropológica.

Promover la formación de la mujer en áreas del conocimiento que continúan siendo, casi que exclusivamente concebidas para ser cultivadas por el género



masculino, lo que genera una ocupación en los escenarios de labores técnicas o de mantenimiento de edificaciones, en apariencia “pesadas” para la condición femenina, “argumento” bajo el cual se enmascara otra forma de masculinización de los oficios y labores de una parte y de la otra de feminización de los empleos menos jerarquizados como los de cuidadoras de niños o ancianos o enfermeras, categorización profundamente discriminatoria y que la induce a ocuparse principalmente en empleos similares a estas labores, ubicadas en las entidades que “coincidentalmente ” son las que tiene las categorías más bajas en la clasificación de los empleos y en la escala salarial .

1.3.4 Acciones de control

Instar a los distintos organismos de control y de veeduría ciudadanía a que indaguen el cumplimiento de las obligaciones legales estipuladas en la normatividad vigente por parte del Gobierno Nacional y los empleadores tanto públicos como privados.

Solicitar a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales que se adopten las medidas contempladas en la

legislación en favor de la igualdad de remuneración de las mujeres y que conforme una subcomisión para hacer seguimiento exclusivo a esta materia, con la participación de las mujeres.

Deprecar ante el Gobierno, empleadores y sindicatos para que rindan un INFORME a la Comisión de Expertos de la OIT ,a la ONU y a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con respecto al cumplimiento de las normas legales sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres



1.3.5 Acciones en la web (INTERNET).

Una página web patrocinada por el Ministerio de trabajo, el Departamento de la Función Pública y Planeación Nacional y con la participación de las organizaciones sociales, los sindicatos y las mujeres que divulgue permanentemente los avances en la socialización de la ley de igualdad en la remuneración, en las empresas y entidades públicas y en todos los escenarios de la sociedad civil, así como como una Tribuna abierta para que se formulen las denuncias y los organismos de control y de veeduría, así como la Fiscalía, hagan un seguimiento e informen a la ciudadanía y a las trabajadoras de sus hallazgos.



CONCLUSIONES

1. El mercado laboral en nuestros días presenta un gran dinamismo como consecuencia de los profundos cambios tecnológicos y científicos que, al lado de la formación de un mundo globalizado, han traído consigo grandes transformaciones al ámbito del trabajo, aunque los fenómenos que podemos registrar sean de mayores niveles de inequidad, que en el escenario comparativo de géneros se refleja en la persistencia de una probada brecha salarial de género cuyo impacto diverge, como lo hemos observado en este estudio, si se observan variables de estrato socioeconómico, nivel de formación entre otras; diferencia que efectivamente se expresa en el caso de la ciudad de Bogotá, más específicamente en el entorno laboral de la administración pública distrital, tal como lo describimos en la parte final del trabajo, amerita la adopción de políticas públicas y acciones afirmativas por parte del estado colombiano que recojan las recomendaciones provenientes del medio académico y de las organizaciones sociales y de género que han estado interesadas e implicadas en este asunto.
2. Los estudios y la información que hemos valorado a lo largo de nuestro trabajo dejan en claro que, en los ámbitos internacional, nacional y distrital, ciertamente existen mecanismos legales (Convenios 100 y 111 de la OIT y Ley 1496 de 2011) y

políticas públicas que propenden por una protección jurídica a la mujer, no obstante, estas previsiones normativas no resultan suficientes en termino de eficaz garantía del efectivo ejercicio y disfrute de los derechos instaurados, estos derechos aun encuentra en el imaginario colectivo, en el modelo económico, en las políticas públicas y aun en los escenarios en que se debaten los problemas de género, serias barreras que dan cuenta



de una realidad económica, política, familiar, institucional, social en general, en la que continúa siendo el género femenino afectado por una asignación de roles que en el mundo laboral se traduce en una velada discriminación en razón del género, si atendemos la realidad expuesta en este y otros trabajos relacionados con la remuneración, situación que de paso afecta a los varones que por uno u otro motivo, deben desempeñar oficio o labores que por una asignación cultural de roles han sido feminizados.

3. Una de las características del mercado laboral en el sector público es que son mayoría las mujeres, representan el 58.29% de los servidores del Distrito:

Se destaca su elevada formación académica, son el 57.15% de los trabajadores del nivel profesional, situación que no se refleja, en términos generales, ni en el nivel ocupacional porque representan el 64.16% del nivel asistencial, están concentradas en los empleos de menos categoría, con los salarios bajos y en las entidades cuyas funciones se relaciona con la economía del cuidado, del sector social, salud y educación ,tampoco se refleja la mayor cualificación educativa en los niveles de remuneración.

En la alta dirección la proporción femenina es del 41.04% con respecto a los varones.

4. En lo que respecta a la remuneración, en el caso analizado de la administración pública de Bogotá, se pudo identificar que existe un diferencial salarial entre hombres y mujeres que determina la persistencia de una brecha salarial, del 14.33% en principio como consecuencia de una valoración del quehacer femenino, en las entidades distritales objeto de



estudio y con los datos suministrados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Esta diferencia salarial se presenta entre las remuneraciones percibidas dentro de las entidades comparando los niveles ocupacionales entre hombre y mujeres (secretaria de integración social y hospital de Tunjuelito) y con respecto a otras entidades del distrito capital (secretaria de planeación o veeduría distrital) en empleos clasificados como del mismo nivel jerárquico, con iguales requisitos para su acceso pero en los que se devengan salarios más altos.

5. Los mecanismos y los instrumentos institucionales (sector público) por medio de los cuales se pueden establecer las condiciones salariales en que se desempeñan las mujeres, los cargos que ocupan, los factores y criterios de valoración salarial, entre otros indicadores, carecen de la variable de género, componente que se hace fundamental a la hora de medir la existencia y el comportamiento del diferencial salarial en razón del género. No obstante, el Distrito Capital, a partir de 2007, inició una construcción de indicadores desagregados por sexos faltando solamente lo relativo a los factores de valoración salarial y demás componentes de la remuneración.

En todo caso las afectadas son las mujeres, las trabajadoras que ganan los salarios más bajos.



BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINAL

ARANGO G. Luz, MOLINER Pascale. El Trabajo y la Ética del Ciudadano. Editorial La Carreta. Año 2011.

ALVIAR García Helena, Derecho, desarrollo y feminismo en América latina. Bogotá, Editorial Temis 2008.

ARBELAEZ de Tobón Lucia, Análisis de Género en la Carrera Judicial y en el Acceso a las Altas Corporaciones Nacionales de la Justicia en Colombia. Universidad Sergio Arboleda Editorial Biblioteca jurídica Dike 2009.

ARMAS Dávila Amparo, Empleo Público en El Ecuador: Una Mirada Desde El Género. Gráficas Araujo, Quito – Ecuador.

BELLI Gioconda, El país de las mujeres. Bogotá, Grupo Editorial Norma 2010

BERNAT DIAZ LUISA FERNANDA. “Análisis de género de las diferencias salariales en las principales áreas metropolitanas colombianas ¿Evidencia de discriminación?” 19 de marzo de 2005.

CONGRESO MUNDIAL ISP Viena Septiembre 2007. INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS Resoluciones adoptadas 2008-2012

Corte Constitucional, Sentencias, No C- 191 de 1998 y C-007, enero 18 de 1996.

CUT, SINALPSERPUB, ISP. Acuerdo colectivo marco de relaciones laborales en Bogotá Distrito Capital. Revista No 2

CUT, CGT, CTC. Los Derechos laborales y las libertades sindicales en Colombia. “Evaluación y propuestas para el desarrollo del acuerdo tripartito”. Bogotá noviembre de 2007.

CAZES M. Daniel, HUERTA R. Fernando. Hombres ante la Misoginia Miradas Críticas, México, Año 2005.

COMITÉ DE MUJERES DE LA INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS. Tejiendo la Solidaridad y Compromisos de unidad. Folleto– ISP. Colombia, 2002.



CEPAL “Panorama social de América Latina 2002-2003” en Documento de Trabajo de Sisma Mujer.

CUT “10 razones: Aumentar la edad de pensiones para las mujeres significa profundizar la discriminación y la exclusión”. Bogotá Febrero de 2004, en Documento de trabajo sobre pensiones de la Corporación Sisma Mujer.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE. “La perspectiva de género: una aproximación desde las estadísticas de DANE”. Con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD-, Bogotá marzo de 2004.

DIAZ P. Nydia, GUERRERO S. Mhimy, FRANCO R. Vitalia, RESTRPO B. Victoria, CARVAJAL S. Sandra, QUINTERO B. María. Derechos de la Mujer en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Editorial Ibáñez, Año 2010.

DIRECCIÓN NACIONAL DE EQUIDAD PARA LAS MUJERES. Oficina de la Primera Dama. Presidencia de la República. Los derechos de la mujer en Colombia. Imprenta Nacional de Colombia.1997

Diario Oficial No 45.245 de julio de 2003 “Ley 823 de julio 19 de 2003”.

INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS. Reduciendo la brecha salarial de género. Guía práctica para la revalorización del trabajo de las mujeres Quito. Ecuador

INSTITUTO LATINOAMERICANO DE INVESTIGACIONES SOCIALES DE LA FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT -UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR-INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS. Mujer Andina, Vida y Salario. Distintas miradas a la equidad salarial. Quito Ecuador.2004

LA REFORMA LABORAL Y LAS MUJERES EN COLOMBIA. Archivo. <http://www.cactus.org.co/>

MONTESINOS Ignacio Albiol y otros(as), Los aspectos laborales de la ley de igualdad. Publicado por Tirant lo Blanch Valencia – España 2007

MORENO S. Denise, RODRÍGUEZ Ivonne, INFORME DE EQUIDAD SALARIAL Y CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN COLOMBIA. Publicado por la ISP ENV-IMPACT, Abril de 2008 Bogotá



OLANO, García Hernán Alejandro. Constitución Política de Colombia, Comentada y Concordada. Ediciones Doctrina y Ley Ltda., pag-66 y ss., Séptima Edición, Bogotá 2006.

OIT, Centro Internacional de Formación, Programa Mujer e igualdad de Turín (Italia), 2005.

PRO FAMILIA ENDS – 2000 “Los derechos civiles y políticos de las mujeres colombianas a la luz de la observación general No. 28.

ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Plan de Igualdad de Oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital 2004-2016. Bogotá, 2007.

PEÑA Ximena. “Ser mujer paga menos”. El Espectador, sábado 17 de noviembre de 2007.

PILLINGER Jane, Conjunto de materiales sobre la equidad en la remuneración. EQUIDAD DE REMUNERACION YA. Publicado por la ISP.2002

ROMERO Silva María, Derecho de Género, Librería Ediciones Del Profesional Ltda. Bogotá, D.C., Colombia. 2009

RED NACIONAL DE MUJERES – CONFLUENCIA NACIONAL DE REDES DE MUJERES. “Informe Derechos de las Mujeres en Colombia 2003”, Bogotá, Agosto de 2003

SARMIENTO, Libardo VARGAS Hernán. El trabajo de las mujeres en Colombia. Corporación Viva la Ciudadanía. Corporación Casa de la Mujer. Corporación Región. Escuela Nacional Sindical. Pontificia Universidad Javeriana 2002.

SISMA MUJER. Reforma laboral y pensional: su impacto en los derechos de las mujeres. 2004.

UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR SEDE ECUADOR, Mujer Andina Vida y Salario. Quito – Ecuador

WATERS, Mary Alice. Marxismo y feminismo. Editorial Fontamara, Barcelona, 1977.

VILLAREAL, Norma, LUNA Lola G. Movimiento de Mujeres y Participación Política, Colombia del siglo XX al siglo XXI. Editorial La Autora. Año 2012



JURISPRUDENCIAL

- DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL (S. C-308/96)
- DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL-Fundamental (S. T-335/00, T-103/02)
- DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL-Identidad de funciones entre los jefes de comunicación de las altas Cortes (S.V. T-545A/07)
- DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL-Nivelación (SU.519/97, T-707/98)
- DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL-Se traduce en el principio a trabajo igual salario igual (S. T-097/06)
- DERECHO A LA IGUALDAD Y DERECHO AL TRABAJO-Igualdad salarial (S. T-757/03)
- IGUALDAD SALARIAL-Durante el trámite del conflicto colectivo (S. T-742/03)
- IGUALDAD SALARIAL-Procedencia de la tutela para reclamarla (S. T-742/03)
- JUEZ CONSTITUCIONAL-Al examinar si existe vulneración al principio de igualdad salarial debe remitirse a lo dispuesto en tratados internacionales (S. T-097/06)



NORMATIVA DISTRITAL E INTERNACIONAL

MARCO LEGAL DISTRITAL

- ACUERDO 091 DE 2003, "Por el cual se establece el plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital"
- DECRETO 403 DE 2007, "Por el cual se crea y estructura el Concejo Consultivo de Mujeres"

RESEÑA NORMATIVA INTERNACIONAL EN FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer
- "Convención de Belem Do Para"
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos
"Pacto de San José de Costa Rica"
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Cuarta Conferencia Mundial Sobre La Mujer, Beijing
- Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La Declaración, adoptada en 1998
- Convenio N° 100 y Recomendación N° 90 de la OIT, Relativos a la Equidad de Remuneración
- Convenio N° 111 de la OIT, Sobre Discriminación en Empleo y Ocupación



ANEXO A:
**INFORME DE EQUIDAD SALARIAL Y CONDICIONES LABORALES DE LAS
MUJERES EN COLOMBIA**

Informe en formato PDF al que se acceder en la dirección electrónica:

http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_paises/colombia/documentos/taller_formativo_abril2008/informe_equidadsalarial2008.pdf

Este informe es un referente adecuado para quienes tienen interés en ampliar la información relacionada con el tema objeto de la presente tesis.



ANEXO B:

LEY 1496 DE 2011

(diciembre 29)

Diario Oficial No. 48.297 de 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.

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

ARTÍCULO 1°. *OBJETO.* La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

ARTÍCULO 2°. El artículo 10° del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 10°. *Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.* 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.

ARTÍCULO 3°. *DEFINICIONES.* **Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo:** Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.

Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo.



ARTÍCULO 4°. *FACTORES DE VALORACIÓN SALARIAL*. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) acceso a los medios de formación profesional;
- c) condiciones en la admisión en el empleo;
- d) condiciones de trabajo;
- e) la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;
- f) otros complementos salariales.

PARÁGRAFO 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.

PARÁGRAFO 2°. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.

PARÁGRAFO 3°. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

ARTÍCULO 5°. *REGISTRO*. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).



PARÁGRAFO. Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.

ARTÍCULO 6°. *AUDITORÍAS*. El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.

Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de la disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera.

ARTÍCULO 7°. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 143°. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

ARTÍCULO 8°. El artículo 5° de la Ley 823 de 2003 quedará así:

Artículo 5°. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual



valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.

3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial 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 y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.

5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.

6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.

7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

ARTÍCULO 9°. En un plazo no superior a seis meses, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), incorporará en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, las preguntas y/o variables necesarias para determinar el cargo que el encuestado o la encuestada ocupa en el empleo que desarrolla, la remuneración asociada al mismo, y la naturaleza pública o privada de la entidad en la que labora.

ARTÍCULO 10°. *VIGENCIA*. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.



ANEXO C:

LEY 823 DE 2003

(Julio 10)

Diario Oficial No. 45.245, de 11 de julio de 2003

PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA

Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPITULO I.

DE LOS PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA LEY.

ARTÍCULO 1°. La presente ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

ARTÍCULO 2°. La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.

La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

ARTÍCULO 3°. Para el cumplimiento del objeto previsto en el artículo 1o de la presente ley, las acciones del gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deberán:

- a) Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación;
- b) Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y pluricultural de la Nación;
- c) Incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial.



CAPITULO II.

DE LA EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO.

ARTÍCULO 4°. Para la adopción de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, y el fortalecimiento de las instituciones responsables de su ejecución, el Gobierno Nacional deberá:

1. Adoptar criterios de género en las políticas, decisiones y acciones en todos los organismos públicos nacionales y descentralizados.
2. Adoptar las medidas administrativas para que las instituciones responsables cuenten con instrumentos adecuados para su ejecución.
3. Promover la adopción de indicadores de género en la producción de estadísticas de los organismos e instituciones públicas y privadas.
4. Divulgar los principios constitucionales, leyes e instrumentos internacionales suscritos por Colombia que consagren la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades de todas las personas, y en especial los relacionados con los derechos de las mujeres y las niñas.

ARTÍCULO 5°. (Artículo modificado por el artículo 8° de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente) Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.
2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.
3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial 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 y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.
5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.
6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.
7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

ARTÍCULO 6°. El Gobierno ejecutará acciones orientadas a mejorar e incrementar el acceso de las mujeres a los servicios de salud integral, inclusive de salud sexual y reproductiva y salud mental, durante todo el ciclo vital, en especial de las niñas y adolescentes.

En desarrollo de los artículos 13° y 43° de la Constitución, el Gobierno estimulará la afiliación al régimen subsidiado de seguridad social en salud de las mujeres cabeza de familia, de las que pertenezcan a grupos discriminados o marginados de las circunstancias de debilidad manifiesta.

Así mismo, el Gobierno diseñará y ejecutará programas:

- a) Para dar información responsable de la capacidad reproductiva de la mujer.
- b) Para preventivamente reducir las tasas de morbilidad y mortalidad femenina relacionadas con la salud sexual y reproductiva, salud mental y discapacidad.

ARTÍCULO 7°. Conforme a lo dispuesto por el artículo 43 de la Constitución, la mujer gozará de la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto. Para el cumplimiento de esta obligación, el Gobierno Nacional diseñará planes especiales de atención a las mujeres no afiliadas a un régimen de seguridad social.

Dentro de los doce meses siguientes a la vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional establecerá un programa de subsidio alimentario para la mujer embarazada que estuviere desempleada o desamparada.



ARTÍCULO 8°. Los procesos de formación y capacitación de los recursos humanos en salud, públicos y privados, incorporarán la perspectiva de género.

El sistema de registro e información estadística en materia de salud especificará el mismo componente, en forma actualizada.

ARTÍCULO 9°. El Estado garantizará el acceso de las mujeres a todos los programas académicos y profesionales en condiciones de igualdad con los varones.

Para el efecto, el Gobierno diseñará programas orientados a:

1. Eliminar los estereotipos sexistas de la orientación profesional, vocacional y laboral, que asignan profesiones específicas a mujeres y hombres.
2. Eliminar el sexismo y otros criterios discriminatorios en los procesos, contenidos y metodologías de la educación formal, no formal e informal.
3. Estimular los estudios e investigaciones sobre género e igualdad de oportunidades de las mujeres, asignando los recursos necesarios para su realización.
4. Facilitar la permanencia de las mujeres en el sistema educativo, en especial de las que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad o en desventaja social o económica.
5. Mejorar la producción y difusión de estadística e indicadores educativos con perspectiva de género.

Para el logro de los objetivos previstos en los numerales 2 y 3 de este artículo, el Gobierno realizará, entre otras acciones, campañas a través de los medios masivos de comunicación con mensajes dirigidos a erradicar los estereotipos sexistas y discriminatorios, y a estimular actitudes y prácticas sociales de igualdad y de relaciones democráticas entre los géneros.

ARTÍCULO 10°. TODOS LOS COLOMBIANOS TIENEN DERECHO A UNA VIVIENDA DIGNA. Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho a una vivienda digna por parte de las mujeres, en especial de las mujeres cabeza de familia de los estratos más pobres, mujeres trabajadoras del sector informal, rural y urbano marginal, y madres comunitarias, el Gobierno diseñará programas especiales de crédito y de subsidios que les permitan acceder a la vivienda en condiciones adecuadas de financiación a largo plazo.



CAPITULO III.

DE LA FINANCIACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y ACCIONES DE GÉNERO.

ARTÍCULO 11°. El Gobierno Nacional promoverá y garantizará la inclusión de proyectos, programas y acciones orientados a dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley, en la ley del Plan Nacional de Desarrollo para que las autoridades departamentales, distritales y municipales puedan lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres en los ámbitos públicos y privados, a cuyo efecto los fondos de cofinanciación nacional podrán contribuir a su financiación.

CAPITULO IV.

DISPOSICIONES VARIAS.

ARTÍCULO 12°. El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República o la entidad que lo reemplace en la dirección de las políticas de equidad para las mujeres, hará el seguimiento y evaluación de las políticas y logros en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres de las entidades y organismos del orden nacional.

ARTÍCULO 13°. El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, o la entidad que lo reemplace en la dirección de las políticas de equidad para las mujeres en su informe anual al Congreso, incluirá un capítulo sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, en las Leyes 248 de 1995, 387 de 1996 y 581 de 2000, y en las demás que reglamenten la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres.

ARTÍCULO 14°. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.



ANEXO D:

ACUERDO 091 DE 2003
(Junio 26)

"Por el cual se establece el plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital"

EL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.,

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, y en especial las conferidas por el artículo 12 numerales 1 y 10 del Decreto Ley 1421 de 1993. Ver la Ley 823 de 2003, Ver la Ley 1257 de 2008, Ver el Decreto Distrital 166 de 2010

A C U E R D A:

ARTÍCULO 1. En el presente Acuerdo se establece y se ordena la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, a fin de fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural.

ARTÍCULO 2. Definición. El Plan de Igualdad de Oportunidades, es un instrumento que facilita el diseño de las políticas públicas del distrito capital dentro del marco de la equidad de género, así mismo; es un conjunto de acciones de igualdad interrelacionadas, orientadas a reducir y combatir la desigualdad existente entre hombres y mujeres en los ámbitos mencionados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 3. Objetivos. El Plan de Igualdad de Oportunidades, tiene los siguientes objetivos, que serán los lineamientos básicos para la ejecución de cada una de las disposiciones de este Acuerdo, así como de cada una de las acciones que se emprendan en todos los ámbitos del Distrito Capital:

1. Propiciar el sentido de responsabilidad en igualdad de condiciones entre las mujeres y los hombres, a fin de fortalecer la presencia en mayor y mejor proporción de mujeres en los campos laboral, educativo y político.
2. Propender por combatir toda forma de violencia intrafamiliar y sexual fortaleciendo los vínculos familiares a través del respeto, la tolerancia, la comprensión, el dialogo y demás acciones que contribuyan a la unión familiar.
3. Fomentar, estimular y apoyar toda investigación que se realice en el Distrito Capital, acerca de la importancia de establecer políticas y acciones



que tengan como fundamento la igualdad de oportunidades, de forma tal que la sociedad en general se sensibilice al respecto.

4. Fomentar y promover la inclusión y existencia del plan de igualdad de oportunidades, en forma masiva, en todas las actividades, normas y disposiciones que se desarrollen en el Distrito Capital, en especial como prioridad de los planes de desarrollo local y distrital.
5. Fomentar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres del Distrito Capital, en el interior de cada una de las entidades distritales, promoviendo así mismo que las empresas, instituciones y organizaciones de carácter público y privado que presten servicios a la comunidad, desarrollen acciones en este sentido.
6. Generar procesos de capacitación y formación de los funcionarios públicos sobre la importancia de las acciones en torno a la igualdad de oportunidades.
7. Promover y hacer efectivos los derechos fundamentales (económicos, sociales, civiles, políticos y culturales) de las mujeres, garantizando el desarrollo de una cultura de equidad de género.
8. Incrementar y fortalecer la presencia de la mujer en todos los ámbitos de participación política, de forma tal que pueda intervenir en la toma de decisiones de alto nivel en el Distrito Capital.
9. Promover y fortalecer la participación de la mujer en igualdad de oportunidades con el hombre en el campo económico del distrito.
10. Atender y apoyar en términos de equidad de género a la población vulnerable del Distrito Capital, en especial la población desplazada que llega a la ciudad, así como aquella que vive en las zonas periféricas y rurales del distrito capital.
11. Promover el acceso de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, a la educación técnica, tecnológica y profesional, sin distinción alguna, de forma tal que tengan las herramientas necesarias para generar empresa y empleo, así como ingresos para el sustento familiar.
12. Brindar las herramientas necesarias para que las personas jefas de hogar y en especial los hogares con jefatura femenina, tengan acceso fácil, rápido y oportuno a la formación y capacitación educativa y laboral, buscando darles prioridad en las diferentes acciones que se emprendan en el Distrito Capital, con el fin de mejorar su estabilidad económica y beneficiar a su grupo familiar.
13. Ampliar y fortalecer la capacidad institucional, así como, la coordinación y concertación interinstitucional que desarrolle las políticas de igualdad de oportunidades en el distrito capital.
14. Crear los mecanismos necesarios para que las entidades, instituciones, empresas y organizaciones de carácter público y privado del distrito capital, organizaciones no gubernamentales y la ciudadanía en general puedan ejercer el seguimiento, control y veeduría de cada uno de los compromisos



que a nivel distrital se asuman con respecto a la promoción de la igualdad de oportunidades.

15. Establecer los mecanismos necesarios para mejorar el acceso, participación y atención en los servicios de salud integral y seguridad social del distrito capital en igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO 4. Líneas de acción. El plan de igualdad de oportunidades, define a título enunciativo las siguientes líneas de acción:

1. Cooperación, desarrollo y fortalecimiento institucional e interinstitucional.

A través de la capacitación de los funcionarios/as del distrito y empleados/as del sector privado, en torno a la igualdad de oportunidades; el fomento al intercambio interinstitucional de iniciativas, programas y proyectos y el apoyo e impulso a los convenios de cooperación en los ámbitos local, distrital, nacional e internacional.

2. Promoción y fomento del desarrollo integral a través de la formación, participación, inclusión e integración de las mujeres, en igualdad de oportunidades, en el desarrollo económico, social, educativo y cultural del Distrito Capital.

Mediante acciones dirigidas a buscar la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres, el cuestionamiento y cambio de los modelos sexistas predominantes en el sistema educativo y el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en favor de los derechos y desarrollo integral de las mujeres.

3. Promoción de la participación política y ciudadana de las mujeres en la toma de decisiones, cargos de dirección y de representación en el marco de la equidad de género.

Fomentando la participación igualitaria de la mujer en el ámbito político y fortaleciendo su acceso a los espacios de participación y dirección empresarial.

4. Fortalecimiento de los derechos relacionados con la vida e integridad de las mujeres y los hombres, en particular su derecho al acceso a la atención en salud y a los sistemas de seguridad social en igualdad de oportunidades.

Promoviendo e impulsando la atención en salud de forma permanente y el desarrollo de talleres de prevención.

5. Afianzamiento y fomento de los valores familiares y la no violencia de género.



A través del fortalecimiento de la unidad e integridad familiar; generación de programas y estrategias que brinden atención a las necesidades de las personas con incapacidad física, mental o sensorial y la adecuada divulgación de los derechos constitucionales y legales de la mujer.

6. Protección especial en situaciones de mayor vulnerabilidad, riesgo o peligro.

Se brindará protección especial a las mujeres jefas de hogar, a las mujeres desplazadas, a las niñas y mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y sexual y de cualquier forma de explotación.

ARTÍCULO 5. Formulación, ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades. Será responsabilidad del Consejo Distrital de Política Social y de los Consejos Locales garantizar la formulación, ejecución, seguimiento, cumplimiento y continuidad de las políticas y disposiciones que se establecen en este Acuerdo, para lo cual asumirá las siguientes funciones:

1. Asignar responsabilidades a cada una de las entidades distritales y a las instituciones, empresas, organizaciones y sectores de carácter público y privado que desempeñen funciones públicas, y a las personas naturales o jurídicas que se vinculen para la formulación y ejecución de las políticas de igualdad de oportunidades en el Distrito Capital.

2. Diseñar las estrategias necesarias para impulsar las disposiciones y políticas sobre la igualdad de oportunidades establecidas en el presente Acuerdo, en todos los ámbitos y para beneficio de todo el Distrito Capital.

3. Apoyar, asesorar y brindar las condiciones necesarias para que las entidades distritales, las instituciones, empresas, organizaciones, y sectores de carácter público y privado, así como las personas naturales o jurídicas que se comprometan con el Plan de Igualdad de Oportunidades, puedan desarrollar sus obligaciones de forma efectiva, eficiente y con criterio de participación, integración, respeto, tolerancia y convivencia entre las mujeres y los hombres del Distrito Capital.

4. Ejercer el seguimiento y control para el cumplimiento de cada una de las disposiciones establecidas en el presente Acuerdo, de forma tal que la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres sea uno de los principales ejes de acción en el Distrito.

5. Diseñar indicadores de gestión, avance y evaluación de cada una de las líneas de acción y demás disposiciones contempladas en el presente Acuerdo, los cuales serán publicados en el Sistema Distrital de Información –SDI- y en las páginas web de las entidades distritales e instituciones, empresas,



Organizaciones y sectores de carácter público, que tienen responsabilidad en la presente iniciativa.

PARÁGRAFO 1: La Secretaría Técnica del Consejo Distrital de Política Social será la encargada de liderar, dirigir y coordinar las políticas, programas y proyectos establecidos por la Administración Distrital para la mujer, en el marco de la equidad de género y del Plan de Igualdad de Oportunidades.

PARÁGRAFO 2 : También hará parte en la formulación, ejecución y seguimiento de las políticas adoptadas en el presente Acuerdo, la representante de las mujeres en el Consejo Territorial de Planeación y una representante del movimiento social de mujeres.

ARTÍCULO 6. Informe. El Consejo Distrital de Política Social rendirá informes semestrales al Concejo de Bogotá D.C., a partir de la fecha de sanción del presente Acuerdo, los que contendrán los indicadores de gestión, avance y evaluación de las líneas de acción y demás disposiciones contenidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

ARTÍCULO 7. Divulgación. El presente Acuerdo será divulgado, de forma tal que los ciudadanos y ciudadanas conozcan sus disposiciones y políticas.

ARTÍCULO 8. Concertación. El desarrollo y ejecución de las líneas de acción y demás estrategias descritas en el presente Acuerdo serán concertadas con las organizaciones de la sociedad civil y en particular, con los grupos de mujeres organizados y al momento de su ejecución contarán con la participación de las mismas organizaciones.

ARTÍCULO 9. La Veeduría Distrital será la instancia garante del desarrollo y ejecución del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 10. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los seis días del mes de junio de dos mil tres (2003).

FERNANDO LOPEZ GUTIERREZ
Presidente.

ANTANAS MOCKUS SIVICKAS
Alcalde Mayor de Bogotá D.C

NOTA: Publicado en el Registro Distrital No. 2898 de Junio 26 de 2003.



PROGRAMAS, PROYECTOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO DESARROLLADAS EN BOGOTÁ

Programa: Bogotá Positiva con las mujeres y la equidad de género

Metas Plan // Cumplimiento

- Implementar 80 acciones del plan de acción de la política pública de mujeres y géneros // **100%**
- Poner en operación 16 Casa de Igualdad de Oportunidades // **100%**
- Poner en operación 4 Casas de Refugio para víctimas de violencia intrafamiliar // **50%**
- Atender 1.500 casos al año mediante asesoría y representación jurídica que permita garantizar, reconocer y restituir los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes // 7.764 casos = 129.4%

Dependencia: Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual – Dirección de derechos, desarrollo e igualdad de oportunidades para la equidad de género.

Proyectos:

Proyecto 445: Coordinación y seguimiento a la política pública distrital de mujer y géneros.

Proyecto 661: Coordinación y seguimiento a la implementación de las políticas públicas distritales de mujeres y equidad de género y para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBT.

Asignación Presupuestal 2008-2011: 4.099.150.244

Ejecución Presupuestal 2008-2011: 3.504.300.929

Principales Resultados

Se diseñó el sistema orgánico, funcional, integral y articulador para la protección a mujeres víctimas de violencia - SOFIA.



Se incluyó el enfoque diferencial de género en el Plan Integral Único (2011-2020) que atiende las demandas e intereses de las mujeres en situación de desplazamiento forzado

Se elaboraron seis agendas de derechos de mujeres diversas: mujeres rurales y campesinas, negras y afro descendientes, rom, en condición de discapacidad y comunales para incluir sus demandas y necesidades en la agenda pública.

Se realizaron dos consejos de seguridad para definir acciones que generen condiciones de seguridad a mujeres en situación de desplazamiento forzado, víctimas de la violencia socio-política y de amenazas por grupos armados al margen de la ley.

Se amplió la participación de mujeres en cargos directivos de la JAC, la Presidentas pasaron de 22,47% en 2001 a 25,57% en 2008, y en el mismo período, las Vicepresidentas de 24,95% a 29,10%.

Se registró la participación de más de 160 organizaciones de mujeres en la revisión del Plan de Ordenamiento Territorial.

Dependencia: Secretaría Distrital de Gobierno – Dirección de derechos humanos y apoyo a la justicia

Proyectos:

Proyecto 588: Poner en operación y dar sostenibilidad a 4 Casas Refugio para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.



Asignación presupuestal 2012 = 2.407.200.400

Proyecto 663: Fortalecer el acceso al Sistema Distrital de Justicia formal e informal para la convivencia pacífica.

Asignación presupuestal 2012 = 132.000.000

Dependencia: Secretaría Distrital de Integración Social

De los 12 proyectos de inversión que tiene la SDIS, en 7 se atienden a mujeres en situaciones o condiciones de vulnerabilidad social y/o problemáticas que vulneran sus derechos.

En desarrollo de la Ley 1257 de 2008 la SDIS ha realizado talleres en las Comisarías de Familia para que las mujeres se apropien del derecho que tienen a una vida libre de violencias. A través de las Comisarias de Familia se brinda atención integral para ayudar a las familias en la resolución de conflictos y el restablecimiento de derechos.

Se han realizado cuatro Semanas del Buen Trato: en 2008 se posicionó el tema de protección de la vida, en 2009 se promocionó en buen trato en el ámbito familiar, en 2010 se hizo énfasis en la ruta del buen trato y en 2011 se profundizó en el enfoque de derechos.

La SDIS cuenta con los servicios de Bonos complementarios de alimentos a mujeres gestantes y lactantes con partos únicos y múltiples y Atención integral a familias con niñas de primera infancia a través de ámbito familiar

Dependencia: Secretaría de Desarrollo Económico

Aunque en la SDDE no hay un proyecto específico para las mujeres, si se cuenta con un plan de acción que desarrolla del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, establecido en el “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres del Distrito Capital”.



MUJERES EN EL PLAN DE DESARROLLO BOGOTÁ HUMANA

En el articulado del proyecto de Plan de Desarrollo Bogotá Humana se menciona 14 veces la palabra MUJER.

La **Secretaría Distrital de Planeación** expone que se incluirán los siguientes programas:

Programa 1: Bogotá Humana con las mujeres ya

Objetivos

1. Empoderar social y políticamente a las mujeres para el ejercicio de los derechos contemplados en el Plan de Igualdad de Oportunidades
2. Aumentar participación y representación de las mujeres diversas y étnicas
3. Territorializar el PIO en 20 localidades a través de las CIO
4. Aumentar el nivel de acceso a la justicia de las mujeres
5. Dar refugio y protección a mujeres víctimas de violencia
6. Avanzar en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO)

Programa 2: Bogotá una ciudad libre de violencias contra las mujeres

Objetivo: garantizar la prevención, atención, protección y sanción en casos de violencias contra las mujeres

La SDP y la SDIS plantean que se trabajará para lograr la implementación y puesta en marcha del sistema orgánico, funcional, integral y articulador para la protección a mujeres víctimas de violencia - SOFIA.

La **Secretaría de Desarrollo Económico** tiene proyectado integrar en el Plan de Desarrollo Distrital acciones orientadas a:

1. Visibilizar las inequidades de género en las que se encuentran las mujeres frente al derecho al trabajo en condiciones dignas,
2. Promover la garantía del derecho al acceso a las oportunidades de desarrollo económico y



**UNIVERSIDAD LIBRE – DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

3. Desarrollar acciones para la prevención de las violencias de género, específicamente la económica.



ANEXO E: TABLAS Y CUADROS

TABLA 1. Análisis de la distribución por género en los niveles educativos (Ver Anexo de Cuadros)

Sexo	Nivel Educativo	2010				2011	
		I	II	III	IV	Anual	I
Total	Ninguno	46,76%	47,11%	48,13%	49,37%	47,83%	47,56%
	Preescolar	38,13	11,27	13,69	10,59	26,47	37,85
	Básica Primaria (1o-5to)	55,64	56,53	56,29	56,79	56,32	56,69
	Básica Secundaria (6o-9o)	38,37	38,62	39,48	41,26	39,44	38,77
	Media (10o-13o)	60,03	62,33	63,38	63,76	62,38	61,10
	Superior Universitaria	66,69	68,08	68,35	70,54	68,41	66,73
	No sabe, No Informa	30,09	45,56	40,11	23,51	34,62	18,00
	Total	53,96	55,14	55,61	56,67	55,35	54,78
Mujeres	Ninguno	26,35	27,48	29,36	30,83	28,47	27,84
	Preescolar	22,09	6,20	12,01		21,23	49,49
	Básica Primaria (1o-5to)	37,47	38,55	38,46	39,53	38,51	38,27
	Básica Secundaria (6o-9o)	29,43	29,68	29,91	31,90	30,24	29,18
	Media (10o-13o)	48,38	51,32	51,27	51,27	50,56	48,62
	Superior Universitaria	62,63	64,69	64,70	66,82	64,70	62,52
	No sabe, No Informa	25,27	11,53	10,81	16,39	16,24	3,66
	Total	42,19	43,67	43,96	45,04	43,72	42,70
Hombres	Ninguno	67,28	68,22	66,95	68,05	67,61	66,96
	Preescolar	51,66	14,62	14,57	16,04	33,89	26,75
	Básica Primaria (1o-5to)	73,76	74,67	73,74	73,73	73,97	74,71
	Básica Secundaria (6o-9o)	47,42	47,46	48,96	50,75	48,65	48,59
	Media (10o-13o)	72,70	74,42	76,80	77,46	75,34	74,48
	Superior Universitaria	71,36	71,90	72,71	74,88	72,70	71,72
	No sabe, No Informa	35,46	85,41	58,49	36,55	54,74	43,22
	Total	66,30	67,16	67,81	68,85	67,53	67,41

Fuente: DANE - ECH y GEIH. Cálculos GFPT-DGPT-MPS con base en factores de expansión del Censo 2005. Gloria Carolina Orjuela



UNIVERSIDAD LIBRE – DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN DERECHO ADMINISTRATIVO

Sexo	Rango de Edad	2010				2011	
		I	II	III	IV	Anual	I
Total	10 a 14	7,47	7,44	7,28	8,45	7,66	6,47
	15 a 19	25,59	25,18	26,51	29,14	26,61	25,90
	20 a 24	55,21	56,57	58,43	59,09	57,33	56,22
	25 a 29	70,67	72,17	72,70	73,86	72,36	71,56
	30 a 34	75,08	77,02	77,09	76,71	76,49	74,27
	35 a 39	76,77	77,92	77,80	79,27	77,94	77,96
	40 a 44	75,17	77,11	78,57	78,93	77,44	77,13
	45 a 49	74,72	75,90	76,95	77,82	76,34	75,53
	50 a 54	71,11	72,61	71,72	72,78	72,05	71,55
	Mayor a 55	41,07	43,05	42,01	43,41	42,39	43,16
Total	53,96	55,14	55,61	56,67	55,35	54,78	
Mujeres	10 a 14	4,94	4,10	4,20	5,98	4,80	3,67
	15 a 19	17,01	18,02	17,99	20,59	18,41	17,11
	20 a 24	42,18	44,66	44,92	44,73	44,12	42,30
	25 a 29	56,35	58,69	59,00	59,69	58,44	57,04
	30 a 34	61,15	63,14	64,07	64,07	63,14	59,12
	35 a 39	63,14	64,90	64,84	65,78	64,67	64,80
	40 a 44	62,01	63,74	65,98	66,28	64,49	63,43
	45 a 49	60,98	62,14	63,70	64,38	62,78	62,75
	50 a 54	55,30	58,25	56,86	57,88	57,08	56,96
	Mayor a 55	26,56	27,85	27,15	29,18	27,69	28,31
Total	42,19	43,67	43,96	45,04	43,72	42,70	
Hombres	10 a 14	9,65	10,42	9,97	10,54	10,15	8,96
	15 a 19	33,55	31,75	34,60	37,32	34,30	34,21
	20 a 24	69,28	69,27	72,49	74,25	71,34	70,50
	25 a 29	85,29	85,56	86,81	88,18	86,46	86,51
	30 a 34	90,25	91,50	91,06	90,63	90,87	90,63
	35 a 39	91,60	92,67	92,23	93,58	92,53	92,19
	40 a 44	89,62	91,84	92,30	92,45	91,56	91,57
	45 a 49	89,92	90,90	91,12	92,45	91,09	89,60
	50 a 54	87,62	88,48	87,46	89,52	88,26	87,47
	Mayor a 55	57,86	60,64	59,21	59,89	59,41	60,38
Total	66,30	67,46	67,64	68,85	67,52	67,44	

Fuente: DANE – ECH Y GEIH. Cálculos GFPT – DGPT – MPS con base en factores de expansión del Censo 2005. Claudia Carolina Orjuela

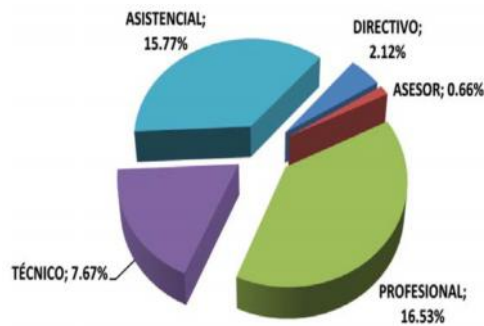


Cuadro 1, 2, 3 y 4: Distribución Por Géneros en los Niveles Ocupacionales del Distrito Capital

CUADRO 1.

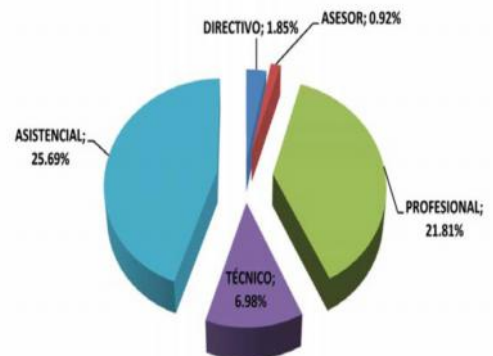
	EMPLEADOS PÚBLICOS			TRABAJADORES OFICIALES			SUPERNUMERARIOS			TOTAL					
	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	MASCULINO	%	FEMENINO	%	TOTAL	%
DIRECTIVO	453	394	847							453	2.12%	394	1.85%	847	3.97%
ASESOR	140	197	337							140	0.66%	197	0.92%	337	1.58%
PROFESIONAL	2.695	3.840	6535	384	270	654	449	546	995	3528	16.53%	4656	21.81%	8184	38.34%
TÉCNICO	488	1.010	1498	954	255	1209	196	226	422	1638	7.67%	1491	6.98%	3129	14.66%
ASISTENCIAL	2.426	4.911	7337	685	296	981	256	276	532	3367	15.77%	5483	25.69%	8850	41.46%
TOTAL	6.202	10.352	16.554	2.023	821	2.844	901	1.048	1.949	9.126	42.75%	12.221	57.25%	21.347	100.00%

CUADRO 2.



MASCULINO

CUADRO 3.

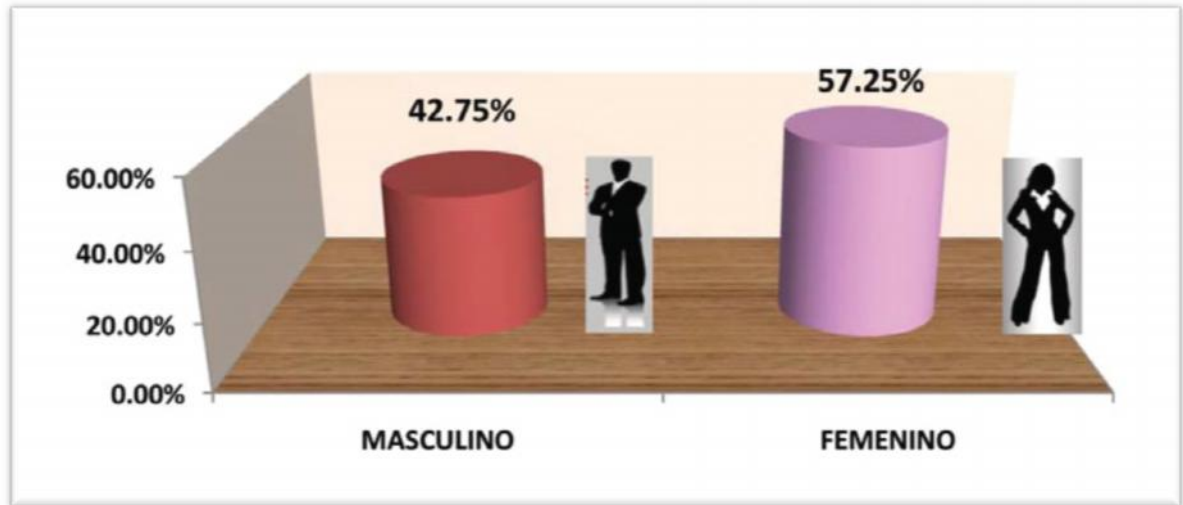


FEMENINO

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, (Marzo 2011).

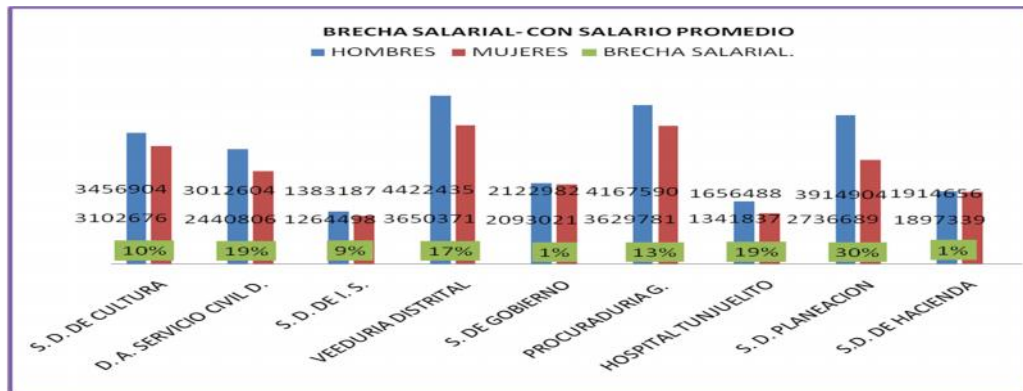


CUADRO 4.



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, (Marzo 2011).

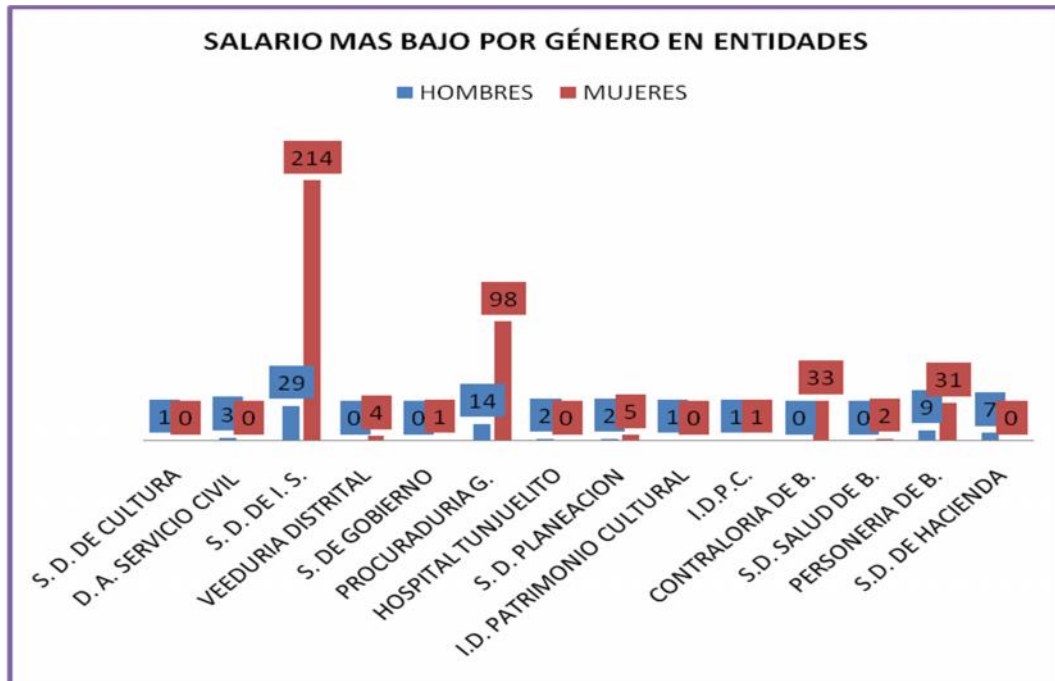
CUADRO 5. Brecha Salarial con Salario Promedio



Fuente: Encuesta en Entidades del Sector Público de Bogotá D.C., Internacional de Servicios Públicos, Campaña Internacional ¡Equidad de Remuneración Ya! Ivonne Rodríguez y Denise Moreno Sierra. 2007



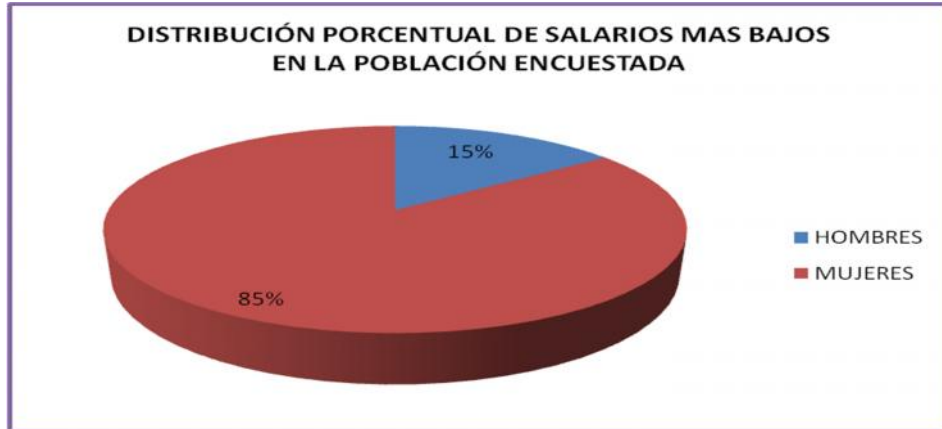
CUADRO 6. Salarios Más Bajos Por Género en Entidades



Fuente: Encuesta en Entidades del Sector Público de Bogotá D.C., Internacional de Servicios Públicos, Campaña Internacional ¡Equidad de Remuneración Ya! Ivonne Rodríguez y Denise Moreno Sierra. 2007



CUADRO 7. Distribución Porcentual de Salario Más Bajos En la Población Encuestadas



Fuente: Encuesta en Entidades del Sector Público de Bogotá D.C., Internacional de Servicios Públicos, Campaña Internacional ¡Equidad de Remuneración Ya! Ivonne Rodríguez y Denise Moreno Sierra. 2007