

Protección normativa de los derechos de la mujer.





Editores:

Alberto Echavarría Saldarriaga

Juliana Manrique Sierra

Autores:

Camilo Fernández Londoño

Juanita Vieco Giraldo

Catalina Sepúlveda Zea

Juliana Restrepo Zuleta

Enán Arrieta Burgos

Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)

cesla@andi.com.co

www.andi.com.co

Medellín, Colombia

Agosto de 2021



Contenido

- Aliados CESLA..... 1**
- 1. Protección Constitucional De La Mujer. 2**
 - 1.1. Constitución Política de 1991 y los derechos de las mujeres.....3
 - 1.2. Bloque de Constitucionalidad, instrumentos internacionales y normas del ordenamiento jurídico colombiano sobre la protección de los derechos de la mujer 5
- 2. Derechos priorizados de la mujer22**
 - 2.1. Derecho a la vida, dignidad e integridad personal..... 24
 - 2.2. Derecho a la participación social y política..... 26
 - 2.3. Derechos sexuales y reproductivos 28
 - 2.3.1. Derechos reproductivos:..... 28
 - 2.3.2. Derechos a la libertad sexual:..... 29
 - 2.4. Derecho al trabajo 29
- 3. Conclusiones 33**
- 4. Referencias 34**
- Recursos gráficos 39**
- Sobre los autores 40**

Aliados CESLA



1. Protección constitucional de la mujer.

En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, con la cual se materializa el reconocimiento, de forma expresa, de los derechos específicos de la mujer como derechos universales. También, a partir de 1993, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena, se reafirmó el reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos universales

(Procuraduría General de la Nación, 2006).

Lo anterior implicó un cambio en los Estados respecto de la forma de aplicar los derechos humanos e introducir medidas normativas en los ordenamientos jurídicos para la protección y prevención de la vulneración de los derechos de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado¹.

Así, aun cuando la lucha por la igualdad y equidad de género se ha presentado desde hace siglos, lo cierto es que, desde el punto de vista constitucional, las conquistas de la mujer se han dado hace poco, especialmente en el ordenamiento jurídico colombiano².

¹¹ “Considerar los derechos de la mujer como derechos humanos, desde entonces y hasta nuestros días, tuvo y tiene implicaciones en el desarrollo del discurso y aplicación de los derechos humanos, antes referidos a los límites del poder del Estado, y a partir de ese momento referidos al ejercicio del poder, tanto en el “ámbito público como privado”; a la necesaria intervención del Estado para prevenir la vulneración de los derechos de las mujeres en el ámbito público y privado; en el público, promoviendo la participación, en los

diferentes ámbitos de decisión y el acceso a los servicios; y en lo privado al interior del hogar” (Procuraduría General de la Nación, 2006).

² Con excepción de la ya conocida Constitución de la Provincia de Vélez que, en 1853, la fue primera en otorgar el voto a la mujer en América Latina y una de las primeras en el mundo, no obstante, a que posteriormente dicha prerrogativa fuese declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia.

1.1. Constitución Política de 1991 y los derechos de las mujeres.

A partir de la Constitución de 1991 se estableció la igualdad formal y material de la mujer, ya que se consagraron derechos de rango fundamental que pretenden garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad (Constitución Política de 1991, artículo 1) (Cardona Cuervo, Carrilo Cruz, & Caycedo Guió, La garantía de los derechos de la mujer en el ordenamiento jurídico colombiano, 2019).

De ahí que, a partir del primer artículo de la Carta Magna, el cual consagra la dignidad humana, se establece que este “implica el reconocimiento de la mujer como persona y ciudadana, titular de derechos en igualdad de

condiciones de los hombres” (Lopera Vélez & Díaz Jiménez, 2010). Lo anterior, teniendo en cuenta que, en años anteriores a la Constitución de 1991, las mujeres ejercían sus derechos por medio de sus padres, cónyuges o compañeros³ (Gómez Molina, 2014).

Ahora, en desarrollo de la dignidad humana y teniendo en cuenta que a partir de 1991 Colombia es un Estado Social de Derecho⁴, los artículos de la Constitución permiten el desarrollo de los derechos propios y de rango fundamental de la mujer, como también pretenden eliminar las barreras que impiden o dificultan la participación femenina en la vida social. Algunos de estos son:

- El artículo 13, en el cual se consagra la igualdad,

³ La Ley 28 de 1932 reformó la situación jurídica de incapacidad civil de las mujeres casadas. Antes de esta reforma, las mujeres casadas colombianas eran jurídicamente incapaces, esto es, no tenían autonomía para realizar ningún acto jurídico como celebrar un contrato y eran tratadas igual que los menores de edad y los dementes (Gómez Molina, 2014).

⁴ “Declarar que la dignidad humana representa el primer fundamento del Estado social de derecho implica consecuencias jurídicas a favor de la persona, como también deberes positivos y de abstención para el Estado a quien corresponde velar porque ella cuente con condiciones inmateriales y materiales adecuadas para el desarrollo de su proyecto de vida” (Corte Constitucional, Sentencia C-336 de 2008).

real y efectiva, de todas las personas. También, prohíbe los tratos discriminatorios por razones de sexo y obliga al Estado a la promoción y adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados (Corte Constitucional, Sentencia C-586 de 2016).

- El libre desarrollo de la personalidad (artículo 16 de la C.P), derecho que implica reconocer la autonomía que tienen los individuos para adoptar la opción de vida que consideren (Corte Constitucional, Sentencia C-336 de 2008).



- La participación de la mujer en los altos niveles de la administración pública, tanto en la conformación, ejercicio y

control del poder político (artículo 40 de la C.P.). Con el fin de hacer efectivo este derecho se creó la Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000), en la cual se exige que, por lo menos el 30% de los funcionarios de la Rama Ejecutiva de todos los niveles, deben ser mujeres.

- La igualdad de derechos y oportunidades del hombre y la mujer (artículo 43). Este derecho establece la igualdad de sexos, la no-discriminación, el apoyo especial a la mujer embarazada y también a la mujer cabeza de familia.
- La protección a la mujer en el estatuto de trabajo (artículo 53). En este artículo se establece la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la

aplicación del principio de favorabilidad, la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, a la maternidad y al menor trabajador.

Dichas disposiciones han permitido el desarrollo legal y jurisprudencial de cada uno de los diferentes derechos de la mujer en sus diferentes esferas. Así como han permitido que estos se puedan proteger de manera prioritaria y ágil a través de la acción de tutela y otros mecanismos procesales (Acosta Alvarado, 2007).

1.2. Bloque de Constitucionalidad, instrumentos internacionales y normas del ordenamiento jurídico colombiano sobre la protección de los derechos de la mujer

Conforme a los artículos 93 y 94 de la Constitución Política de 1991,

todos los tratados internacionales ratificados por Colombia e, incluso los no ratificados en materia de derechos humanos, hacen parte del bloque de constitucionalidad, de modo que constituyen principios y reglas que pueden ser utilizados como criterios de interpretación de las disposiciones normativas, así como para la resolución de casos concretos (Corte Constitucional, Sentencia C-067 de 2003 y C-200 de 2002).

Asimismo, la Corte ha explicado que el Bloque de Constitucionalidad se puede entender en dos sentidos: en sentido estricto y en sentido amplio. El sentido estricto hace referencia a aquellas reglas y principios que, sin figurar expresamente en la Carta, tienen rango constitucional; y en sentido amplio o lato son aquellas reglas y principios que, al menos, representan parámetros de constitucionalidad (Corte Constitucional, Sentencia C-228 de 2009).

Es así que, en el momento en que este Tribunal Constitucional realiza el control de constitucionalidad de las normas, no solo examina el texto formal de la Carta, sino que también evalúa que la norma esté conforme a otras disposiciones a las que se les atribuye “jerarquía constitucional-bloque de constitucionalidad *estricto sensu*”, y en relación con otras normas que, aunque no tienen rango constitucional, configuran parámetros necesarios

para el análisis” (Corte Constitucional, Sentencia C-200 de 2002).

En ese orden de ideas, Colombia ha ratificado diferentes tratados internacionales e instrumentos de derecho internacional sobre la protección e igualdad de la mujer, los cuales, como ya se dijo, hacen parte del Bloque de Constitucionalidad. Algunos de estos son:

Tabla 1: Instrumentos internacionales sobre derechos humanos de la mujer

Norma	Objeto de la norma	Fecha de adopción
Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos	Respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos, sin distinción de raza, color, sexo , origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social . La discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado el no reconocimiento, la limitación o la amenaza al ejercicio de sus derechos.	Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Entrada en Vigor para Colombia: 19 de febrero de 1982 en virtud de Ley 51 de 1981.
Pacto de Derechos		Aprobado por la Asamblea General el

<p>Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p>Reconoce que tanto los hombres como las mujeres gozan del derecho a trabajar; a formar sindicatos; a la Seguridad Social; a la protección del Medio Ambiente; a la protección de la familia, de los niños y adolescentes; a un adecuado nivel de vida que incluye alimentación, vestido y vivienda; a la protección contra el hambre; a la salud física y mental; a la educación; a participar en la vida cultural y a gozar del progreso científico.</p>	<p>16 de diciembre de 1966. Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969 en virtud de la Ley 74 de 1968.</p>
<p>Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</p>	<p>Elimina todo tipo de discriminación contra la mujer en la vida pública y política del país. Reconoce, a su vez, el derecho al voto; a participar en la formulación y ejecución de políticas gubernamentales; a ocupar cargos públicos y ejercer funciones públicas; a participar en asociaciones y organizaciones no gubernamentales; a la Educación y al Trabajo sin discriminación.</p>	<p>Adoptada por la Asamblea General el 18 diciembre de 1979, ratificada mediante la ley 51 de 1981 y entrada en vigor para Colombia en febrero de 1982.</p>
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer</p>	<p>Garantizar a las mujeres el derecho a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado. Así, prescribe que el Estado deberá abstenerse de cualquier acción o práctica de la violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; Incluir en su legislación interna</p>	<p>Adoptada en <i>Belem do Pará</i>, Brasil, el 9 de junio de 1994. Entrada en vigor para Colombia el 15 de diciembre de 1996, en virtud de la Ley 248 de 1995.</p>

	normas penales, civiles y administrativas, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; entre otras obligaciones.	
Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño	Obliga a los Estados a adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para garantizar el desarrollo integral y protección de la niñez. Es importante destacar que, entiende por niño o niña todo ser humano menor de 18 años, por lo que protege a la mujer desde la niñez de forma prioritaria.	Adoptada por la Asamblea General el 20 de noviembre de 1989. Entrada en vigor para Colombia el 28 de enero de 1991 en virtud de la Ley 12 de 1991.
Estatuto de la Corte Penal Internacional	Se protege el restablecimiento de los derechos de las víctimas de crímenes de guerra y de lesa humanidad, tales como: violación, esclavitud sexual, prostitución forzada, embarazo forzado, esterilización forzada u otros abusos sexuales de gravedad comparable.	Adoptado por la Conferencia Diplomática de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas el 17 de Julio de 1998 en Roma y ratificado el 10 de diciembre de 1998- vigente para Colombia desde el 2002 (ley 742/2002).
Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena 1993	Se reafirmó expresa y públicamente el reconocimiento de los derechos de las mujeres como Derechos Humanos.	Se llevó a cabo en 1993.
Conferencia Mundial sobre Población y	Se reconocieron conceptualmente los derechos reproductivos como parte integrante e indivisible del conjunto de derechos humanos universales.	Se firmó en 1994.

<p>Desarrollo, El Cairo - 1994</p>		
<p>Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing - 1995</p>	<p>Los gobiernos asumieron el compromiso de patrocinar todas las medidas posibles para eliminar o restringir las violencias contra las mujeres.</p> <p>Se definieron un conjunto de objetivos y medidas de adelanto y promoción de la mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La mujer y la pobreza. b. La educación y la capacitación de la mujer. c. La mujer y la salud. d. La violencia contra la mujer. e. La mujer y los conflictos armados. f. La mujer y la economía. g. La mujer en posiciones de poder y en la adopción de decisiones. h. Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer. i. Los derechos humanos de la mujer. j. La mujer y los medios de comunicación k. La mujer y el medio ambiente y, k. La niña. 	<p>Se realizó en el año 1995 y fue reiterado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL-ONU) Consenso de México. México D.F. 10 a 12 de junio de 2004. b. La Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.
<p>Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos</p>	<p>Consagra tres principios importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deber del Estado de proteger a la población de los efectos adversos que puedan producir sobre ella las empresas que se encuentran bajo su jurisdicción o en su territorio. 	<p>Fue elaborado en el año 2011 y Colombia el 9 de diciembre de 2015 adopta el primer Plan Nacional de Acción</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad de todas las empresas, sea cual sea su tamaño, su sector o el país en el que se encuentre, de respetar los derechos humanos y de no producir impactos negativos en las poblaciones locales. • Acceso efectivo al remedio para las víctimas de eventuales violaciones de los derechos humanos. 	en Derechos Humanos y Empresas 2015-2018.
--	--	---

Fuente: Procuraduría General de la Nación, 2006.

Cabe señalar que la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es la carta fundamental de los derechos de las mujeres. Así las cosas, dentro de los logros más grandes de esta Convención se encuentran:

(i.) Se define la discriminación directa e indirecta contra las mujeres y niñas, tanto en el ámbito público como en el privado.

(ii.) Establece el concepto de igualdad formal o en la ley, y el de igualdad sustantiva o de resultados entre mujeres y hombres.

(iii.) Compromete a los Estados a respetar, proteger, promover y garantizar los derechos de las mujeres, y a adoptar medidas concretas.

(iv.) Promueve “medidas especiales de carácter temporal”, conocidas como acciones afirmativas, para acelerar el ritmo hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

(v.) Fortalece el concepto de indivisibilidad de los derechos humanos, al consagrar derechos civiles y políticos, así como económicos, sociales y culturales para las mujeres y las niñas (ONU Mujeres, 2018).

Frente a la discriminación, la CEDAW ha especificado que los Estados pueden incurrir en conductas discriminatorias de dos formas:

“(i.) de forma directa, la que supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género; y (ii.) de manera indirecta, que es cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades

preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra” (CEDAW, 2010).

Asimismo, en el párrafo 1° del artículo 21 de esta Convención se crea el Comité para Eliminar la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, de conformidad con el cual se pueden hacer recomendaciones y sugerencias generales de acuerdo con el examen de los informes relativos al cumplimiento de los Estados parte. Este Comité ha proferido diversas recomendaciones referentes a la protección de los derechos de las mujeres, como las siguientes:



Tabla 2: Recomendaciones del Comité CEDAW sobre la protección de los derechos de la mujer

Número de la Recomendación	Asunto
Recomendación General No. 12	<p>Referente a la violencia contra la mujer. Exige a los Estados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes que incluyan información relacionada con la legislación aplicable para proteger a la mujer de cualquier acto de violencia. • Mecanismos utilizados para evitar y eliminar este tipo de violencia. • Servicios para apoyar a las mujeres víctimas de violencia, agresiones o malos tratos.
Recomendación No. 13	<p>Se refiere a la “Igual remuneración por trabajo de igual valor” y se insta a los Estados que aún no hayan ratificado el Convenio No. 100 de la OIT a hacerlo con el fin de aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.</p>
Recomendaciones Generales 16, 17 y 18	<p>Versa sobre las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas, la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres y su reconocimiento en el producto nacional bruto. Igualmente, se refiere a los derechos de las mujeres discapacitadas.</p>
Recomendación No. 19	<p>Se refiere a la violencia contra la mujer, la cual es reconocida como un método de discriminación orientado a impedir que las mujeres gocen de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.</p>
Recomendación General No. 21	<p>Se pronunció sobre la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares, y aconseja a los Estados Parte que incluyan mecanismos para erradicar la discriminación contra las mujeres en los ámbitos del matrimonio y de relaciones familiares, asegurando su igualdad respecto a los hombres.</p>
Recomendación General N° 23	<p>Versa sobre la “vida política y pública” de las mujeres y aconseja a los Estados que adopten medidas para eliminar cualquier acto de discriminación contra las mujeres en la vida pública y política nacional.</p>

Fuente: basado en Sentencia de la Corte Constitucional Sentencia T-241 de 2016.

A pesar de que Colombia ratificó el Protocolo Facultativo sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, a través de la Ley 284 de 2005, en el que los estados parte reconocían la competencia del Comité de la CEDAW para investigar las violaciones graves o sistemáticas a los derechos humanos de las mujeres establecidos en la Convención (artículos 8 y 9), el Estado colombiano a la hora del depósito del instrumento afirmó que no reconocía su competencia, limitando así la acción del Comité.

Además de las normas internacionales sobre la protección de la mujer en el marco de los derechos humanos, es importante destacar que las Normas Internacionales del Trabajo también se han enfocado en la protección de la mujer en el ámbito laboral. En ese sentido, la Constitución Política de Colombia adoptó un modelo monista de

derecho internacional y, particularmente, en su artículo 53 dispone que: “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”. Como consecuencia de este artículo, la Corte Constitucional ha reiterado que los convenios fundamentales de la OIT hacen parte de la legislación interna, por lo que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto (Ostau De Lafont De León & Niño Chavarro, 2010).

Uno de los instrumentos más importantes sobre la igualdad de la mujer en el trabajo es el Convenio 111, el cual busca prevenir la discriminación en el empleo y la ocupación. En él se establece que todas las personas que buscan trabajo o trabajan tienen derecho a ser tratadas en igualdad de condiciones, sin discriminación, distinción, exclusión o preferencia por diferentes motivos, entre los

cuales se expresa que el sexo no puede ser uno de estos. También, el Convenio 111 abarca tanto la discriminación directa como indirecta, términos que la OIT (1997) ha entendido como:

En la discriminación directa al empleado se le prohíba intervenir, no se le tome en cuenta o se le despida debido a su raza, sexo o alguna otra característica. El indirecto, en el cual, el empleador puede ser autor de políticas discriminatorias en razón de sus



negocios, al requerir determinados perfiles para la ocupación de los puestos.

No menos importante es el Convenio 100 de la OIT, el cual reclama la igualdad de salario entre hombres y mujeres. Esto lo ha confirmado la Constitución Política de Colombia en su artículo 53 y el artículo 143 del CST⁵, que, como se dijo, establece la “igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo (...)”.

Frente a este punto, es importante detenerse a explicar que la igualdad de salario se fundamenta en el principio de igualdad retributiva⁶, principio que se expresa en dos postulados: (i.) “a

⁵ “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”.

⁶ “Tratar a los iguales y desigual a los desiguales en materia salarial (...) Si los trabajadores objeto de comparación reciben salarios diferentes, por razones distintas a sus diferencias productivas – vale decir, por motivos irrelevantes, no objetivos e irrazonables-, estarán siendo objeto de trato discriminatorio” (Molina Monsalve, 2016, pág. 152).

trabajo igual salario igual”, el cual exige salarios iguales cuando dos trabajadores desempeñen la misma labor (TI); y (ii.) “a trabajo de igual valor salario igual” (TIV), que exige salarios iguales cuando las ocupaciones sean no solo iguales sino con el mismo valor (Molina Monsalve, 2016, pág. 152).

Este último es el postulado que consagra el Convenio 100 de la OIT. Por medio de este se busca que tanto a los hombres como a las mujeres se les garantice la igualdad en la remuneración por medio de una evaluación objetiva del empleo en el que se tenga en cuenta el valor del trabajo conforme a cada cargo ocupado.

La Corte Constitucional, ha reiterado en diferentes decisiones que de las condiciones justas del trabajo (artículo 25 de la Constitución Política) se desprende el principio “a trabajo igual, salario igual” y que:

Éste corresponde a la obligación para el empleador

de proporcionarles a sus trabajadores una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo. Es decir, una que provenga de la observación de elementos objetivos y no de consideraciones subjetivas, caprichosas o arbitrarias. Así pues, quienes ocupan el mismo cargo, desarrollan las mismas funciones y demuestran tener las mismas competencias o habilidades para cumplir con la tarea que se les ha encomendado, deben percibir la misma remuneración, toda vez que no existen, en principio, razones válidas para tratarlos de forma distinta.

También, en la Sentencia T-105 de 2002, el Tribunal Constitucional recordó la importancia de fundamentar las decisiones relativas al ingreso, desarrollo y terminación de la relación laboral en causas objetivas y razonables. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional considera que no

todo trato desigual es sinónimo de discriminación. Un trato diferencial no es discriminatorio cuando se sustenta constitucionalmente y obedece a causas objetivas y razonables (Corte Constitucional, Sentencia T-545A de 2007).

Como consecuencia de la ratificación de estos instrumentos, Colombia ha expedido más de 42 normas, dentro de las cuales se

encuentran leyes, decretos y resoluciones, que pretenden desarrollar los derechos de la mujer y cumplir con las normas internacionales. Estas no solo se limitan a reiterar los derechos de las mujeres, sino que buscan hacer efectivos los mismos en todos los ámbitos, y es por esa razón que comprenden distintas áreas del marco regulatorio. Algunas de estas normas se ven reflejadas en la siguiente tabla:

Tabla 3: Normas en el ordenamiento jurídico interno sobre la protección de los derechos de las mujeres

Norma	Objeto
Ley 28 de 1932	Reforma la situación jurídica de la incapacidad civil de las mujeres casadas.
Ley 16 de 1972	Convención Americana sobre Derechos Humanos " Pacto de San Jose de Costa Rica".
Ley 51 de 1981	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer.
Ley 82 de 1993	protección especial a la mujer cabeza de familia.
Ley 248 de 1995	Convención Interamericana de Belém do Para, Brasil, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
Ley 294 de 1996	Mecanismos para prevenir remediar y sancionar la Violencia Intrafamiliar.
Ley 509 de 1999	Beneficios en favor de las Madres Comunitarias en materia de Seguridad Social.
Ley 599 de 2000	Código Penal Parto o aborto preterintencional, sin consentimiento art.118, 123.

Ley 575 de 2000	Violencia Intrafamiliar.
Ley 581 de 2000	Ley de Cuotas.
Ley 679 de 2001	Lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores de edad.
Ley 731 de 2002	Medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
Ley 750 de 2002	Apoyo especial en materia de prisión domiciliaria a la mujer cabeza de familia.
Ley 800 de 2003	Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
Ley 823 de 2003	Ley de Igualdad oportunidad para mujeres.
Ley 861 de 2003	Patrimonio de familia inembargable sobre único bien inmueble de la mujer cabeza de familia.
Ley 882 de 2004	Ley de los ojos morados.
Ley 906 de 2004	Procedimiento Penal.
Ley 984 de 2005	Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
Ley 1098 de 2006	Protección NNA y mujeres gestantes.
Ley 1010 de 2006	Ley de Acoso Laboral.
Ley 1009 de 2006	Observatorio de Asuntos de Género.
Ley 1142 de 2007	Aumenta la pena cuando VIF recae sobre mujeres.
Ley 1187 de 2008	Afiliación al Régimen contributivo del grupo familiar de las madres comunitarias.
Ley 1202 de 2008	Seguimiento del ejercicio real y efectivo de los derechos de las mujeres en los ámbitos públicos y privados.
Ley 1232 de 2008	protección especial a la mujer cabeza de familia.
Ley 1236 de 2008	Aumento de penas para conductas de violencia sexual.

Ley 1257 de 2008	Ley de garantías a las mujeres de una vida libre de violencia.
Ley 1385 de 2010	Promover la prevención del consumo de alcohol de las mujeres en estado de embarazo.
Ley 1413 de 2010	Trabajo de hogar no remunerado.
Ley 1434 de 2011	Creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República.
Ley 1468 de 2011	Ley de Licencia de Maternidad.
Ley 1482 de 2011	Tipificación de la discriminación por la razón de sexo.
Ley 1496 de 2011	igualdad salarial entre mujeres y hombres.
Ley 1542 de 2012	Elimina el carácter querellable a delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.
Ley 1626 de 2013	Vacunación contra el Virus del papiloma humano de manera gratuita a todas las niñas entre cuarto grado de básica primaria y séptimo grado de básica secundaria.
Ley 1639 de 2013	prevención y protección y atención integral a las víctimas de crímenes con ácido.
Ley 1719 de 2014	Derecho de acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual asociada al conflicto armado interno.
Ley 1761 de 2015	Ley Rosa Elvira Cely: Tipifica al feminicidio como un delito autónomo.
Ley 1773 de 2016	Ley Natalia Ponce: Tipifica como delito autónomo el ataque con agentes químicos; endurece las sanciones a los agresores; y elimina beneficios, como la suspensión condicional de la ejecución de la pena.
Ley 1822 de 2017	Por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad a 18 semanas.
Decreto 1398 de 1990	Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
Decreto 1974 de 1996	Comité Interinstitucional para la Lucha contra el Tráfico de Mujeres, niñas y niños.
Decreto 164 de 2010	mapa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las mujeres.

Decreto 4633 de 2011	Especial reconocimiento y protección, igualdad real y efectiva de las mujeres indígenas.
Decreto 1930 de 2013	Política Pública Nacional de Equidad de Género.
Decreto 1069 de 2015	libro 2 Parte 2, Título 3, Capítulo 8, Sección Atención a las violencias basadas en género por Comisarias de Familia y la Policía Nacional.
Decreto 1084 de 2015	Reparación Integral a las víctimas del conflicto armado interno.
Decreto 780 de 2016	Protección de víctimas de crímenes con ácido.
Decreto 2145 de 2017	Plan de Revisión, evaluación y seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las mujeres rurales.
Decreto 1630 de 2019	Acciones para atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia.

Fuente: Ministerio de Justicia (2021).

Por su parte, el Congreso de la República aprobó la Ley 2114 de 2021, “por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”. Con esta reforma normativa se crean diferentes alternativas de uso de las licencias de maternidad y

paternidad, con el objetivo de fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de los padres trabajadores, equilibrar las responsabilidades de cuidado y procurar el bienestar de los niños y niñas.

Estos cambios y/o alternativas podrían generar una mejor distribución de las tareas del hogar, disminuir la discriminación de la mujer en el campo laboral,

incentivar el un papel activo del padre en el cuidado, crianza y formación del hijo, como también hacer cumplir el derecho de la mujer a la autonomía económica. En esencia, esta ley introduce cinco modificaciones.

En primer lugar, la Ley 2114 de 2021 aumenta el tiempo de la licencia de paternidad estipulada en el CST, de 8 días hábiles a 2 semanas, la cual se ampliará en 1 semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural⁷. En ningún caso la licencia de paternidad podrá superar 5 semanas.

En segundo lugar, la Ley creó la figura de la licencia parental compartida, la cual permite a los padres distribuir libremente entre

sí las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, ya que las primeras 12 son intransferibles. En cuanto a sus condiciones, esta licencia no podrá fragmentarse, ni tomarse de manera simultánea, deberá ser fruto del mutuo acuerdo entre los padres, consentimiento que debe ser aprobado por el médico tratante, con el fin de preservar la salud y bienestar del niño o niña.

En tercer lugar, se crea la licencia parental flexible de tiempo parcial, que permite a los padres o madres trabajadores optar, previo acuerdo con el empleador, por modificar su licencia de paternidad o maternidad. Esta modificación implica que el trabajador presta sus servicios a medio tiempo, anticipando su reinserción al mundo laboral, pero disfrutando el doble de tiempo de licencia que le

⁷ Es importante mencionar que la Tasa de Desempleo Estructural (TDE) es diferente a la tasa de desempleo que presenta el DANE cada mes. La TDE mide el nivel de desempleo de largo plazo, el cual no está influenciado por temas coyunturales como las

crisis económicas, la pandemia, el precio del petróleo, una crisis externa, entre otros factores. Así, la metodología de medición de la TDE, será definida por MinHacienda, el Banco de la República y el DNP.

correspondería bajo el esquema ordinario.

En cuarto lugar, con la finalidad de prevenir la discriminación de la mujer en el mercado laboral, y de acuerdo con lo reiterado por la Corte en diferentes providencias, se prohíbe la solicitud de prueba de embarazo para ingreso o permanencia en el trabajo y las preguntas relacionadas con los planes reproductivos en las entrevistas laborales, actuaciones que se presumirán como prácticas discriminatorias. De forma excepcional, cuando el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo, el empleador podrá solicitar pruebas de embarazo, previo consentimiento de la trabajadora.

Fuero de paternidad Ley 2141 de 2021:

Por otro lado, en los artículos 239 y 240 del CST se consagra una

protección especial para la mujer vinculada laboralmente. Así, se establece como regla general la prohibición para el empleador de despedir a una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Asimismo, se presume que el despido fue debido a embarazo o lactancia cuando este haya ocurrido dentro de alguno de estos periodos o en las 18 semanas posteriores al parto, sin la correspondiente autorización del funcionario competente.

De forma similar, la Corte Constitucional consagró un fuero para el padre en caso de embarazo de su conyugue o compañera que dependa económicamente de él, por lo cual solo podía ser despedido por justa causa durante el embarazo y el periodo de lactancia de su pareja (Sentencia C-05 de 2018). Retomando este pronunciamiento judicial, por medio de la Ley 2141 de 2021 se modificaron los artículos 239 y 240 del CST, reiterando así la posición de la Corte Constitucional sobre la

extensión del fuero de maternidad al cónyuge, compañero o pareja de la mujer en estado de gravidez o lactante. En ese sentido, a partir de la Ley 2141 de 2021, para despedir a un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente no tenga un empleo formal y se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, el empleador requiere de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo, entidad que deberá verificar, para conceder la autorización, la configuración de una justa causa para la terminación del contrato.

A su vez, esta ley sanciona al empleador que despida sin autorización a un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de

2. Derechos priorizados de la mujer

La ONU adoptó diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el año 2015 como un llamado

las 18 semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Por lo que el empleador deberá pagar una indemnización igual a 60 días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Así, en la legislación colombiana no solo se ha buscado la igualdad a través de la implementación de normas a favor de la mujer, sino, también, por medio de la creación de normas acordes con el concepto de igualdad material que incluyen también a los hombres en el deber de cuidado de los hijos menores e incentiva la igualdad por medio de la disminución de las condiciones de desigualdad de las mujeres para el acceso al campo laboral.

universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. El ODS número cinco hace alusión a la igualdad de género,

con el cual se busca poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas.

Así, se establecieron nueve metas para cumplir con el ODS sobre igualdad de género. Estas son:

1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida

en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
7. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así

como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles (PNUD, 2015).

En ese sentido, Colombia, por medio del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2020 y el CONPES 161 de 2013, ha priorizado varios

derechos de las mujeres en sus políticas públicas. Además, desde el 2006, la Procuraduría General de la Nación diseñó un modelo de vigilancia preventiva para verificar el cumplimiento de las normas sobre la situación de la violencia contra las mujeres y de sus derechos en el país.

Así, los derechos de las mujeres, que se han priorizado y han tenido desarrollo, principalmente normativo, en Colombia son: el derecho a la vida, dignidad e integridad personal, la educación, la participación, el derecho al trabajo y los derechos sexuales y reproductivos, y autonomía económica⁸. A continuación, se explicarán algunos de ellos.

2.1. Derecho a la vida, dignidad e integridad personal

El derecho a la vida está consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política de 1991 y,

⁸ La autonomía económica de las mujeres se ve impactada por los ingresos que puedan tener, pero también por el control de activos, que les permiten obtener mayores ingresos y

acceder a mejores condiciones de vida (Bernal López, Huertas Lancharos, & Departamento Nacional de Planeación, 2020).

también, se encuentra reconocido en el artículo 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este derecho tiene el carácter de fundamental y, como bien lo ha reiterado la Corte Constitucional en diferentes providencias, no se limita a la mera existencia de la persona, sino que se deben tener en cuenta las condiciones en que se vive. Así, no solamente se vulnera el derecho a la vida con actuaciones u omisiones que conducen o implican un riesgo de muerte, sino que también se viola con aquellas conductas que atentan contra la dignidad humana e incomodan la existencia hasta hacerla insoportable (Corte Constitucional, Sentencia T- 444 de 1999 y T-231 del 2019).

En ese orden de ideas, la violencia contra la mujer es sancionada en Colombia, por lo cual se creó la Ley 1257 de 2008. Esta consagra mecanismos de gran relevancia para la protección de los derechos de las mujeres, con la finalidad de sensibilizar, prevenir y sancionar

las formas de violencia y discriminación contra ellas. En este punto es importante decir que la Corte Constitucional ha entendido como violencia contra la mujer cualquier acción u omisión que cause algún tipo de daño con efectos físicos, sexuales, psicológicos, económicos o patrimoniales, cuando quiera que se generen por el hecho de ser mujer (Corte Constitucional, Sentencia T-012 de 2016). Existe, entonces, violencia psicológica o emocional, violencia física, violencia patrimonial o económica, violencia sexual y violencia intrafamiliar, entre otras formas de violencia. Frente a la violencia sexual, resulta importante resaltar que la misma puede comportar abuso sexual, explotación sexual, esclavitud sexual, acoso sexual, esterilización forzada, aborto forzado, matrimonio forzado y/o trata de personas con fines de explotación sexual (UNFPA Colombia, 2019).

Como garantía normativa frente a estas múltiples formas de

violencia, el Tribunal Constitucional ha reconocido el derecho fundamental de las mujeres a una vida libre de violencias (Corte Constitucional, Sentencia T-338 de 2018).

2.2. Derecho a la participación social y política

Como lo ha establecido el artículo 40 de la Constitución Política y diferentes instrumentos internacionales, las mujeres, al igual que los hombres, tienen derecho a participar en la conformación, ejercicio y control de poder político. Así, tienen derecho a ser elegidas y elegir; construir movimientos y agrupaciones políticas; interponer acciones públicas; promover iniciativas en interés propio; entre otros componentes del derecho a la participación. En efecto, el derecho de la participación de las mujeres implica:

El ejercicio de la ciudadanía, no simplemente ciudadanía política sino a lo largo del ciclo

vital de la persona. Implica elegir y ser elegido, gestionar, agenciar y que su opinión sea tomada en cuenta en los asuntos de su interés o que le afectan, ya sean propios, familiares, sociales o de la vida pública y política (Procuraduría General de la Nación, 2006).

Para establecer condiciones favorables al ejercicio de este derecho, Colombia expidió la Ley 581 de 2000, con la cual se exige que por lo menos el 30% de los funcionarios de la Rama Ejecutiva, de todos los niveles, sean mujeres.

También, por medio del Decreto 4463 de 2011, se instó al Ministerio de Trabajo a garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno, en al menos un 30% de la conformación de los espacios tripartitos de deliberación y concertación de las políticas laborales. Este tipo de exigencias son conocidas, habitualmente, con el nombre de “cuotas”.

A su vez, la Ley 1475 de 2011 incluye un incentivo del 5% de los recursos asignados a los partidos políticos en proporción al mayor número de mujeres elegidas y la asignación específica del 15% de los recursos de funcionamiento que recibe el partido para ser invertidos en la inclusión de jóvenes, mujeres y minorías étnicas y en el funcionamiento de sus centros de pensamiento (Departamento Administrativo de Estadísticas (DANE); Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM); ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020).

Recientemente, en el año 2020 se expidió el Decreto 455 de 2020, con el cual se establecieron reglas para otorgar paridad de género en los empleos de nivel directivo de la rama ejecutiva de orden nacional y territorial en los sectores central y descentralizado. Así, las siguientes reglas, que se aplicarán en la medida que los cargos del nivel

directivo vayan quedando vacantes (DAFP, 2020):

- Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres. Esta meta está acorde con lo establecido en el PND 2018-2022.

2.3. Derechos sexuales y reproductivos

La Corte Constitucional ha considerado estos derechos como derechos humanos, de rango constitucional y que deben ser especialmente protegidos por el Estado. Asimismo, ha definido, teniendo en cuenta los instrumentos internacionales, que los derechos a la salud sexual y reproductiva son, en primer lugar, aquellos que reconocen y protegen la autodeterminación reproductiva y el acceso a servicios de salud reproductiva; así como aquellos que respetan y protegen la libertad sexual y el acceso a los servicios de salud sexual (Corte Constitucional, Sentencia T-732 de 2009).

En efecto, se debe distinguir cada uno de estos, así:

2.3.1. Derechos reproductivos:

estos reconocen y protegen (i) la autodeterminación reproductiva y (ii) el acceso a servicios de salud reproductiva.

Respecto a la autodeterminación reproductiva, se puede decir que esta hace referencia al respeto y la garantía de la facultad de las personas de decidir libremente sobre la

posibilidad de procrear o no, cuándo y con qué frecuencia (artículos 13 y 42 de la Constitución y artículo 11.2 de la



CEDAW). Se viola el derecho a la autodeterminación reproductiva, a juicio de la Corte Constitucional, cuando se presentan, por ejemplo, embarazos o esterilizaciones forzadas, abortos o métodos de anticoncepción forzados, o cuando se solicitan pruebas de esterilización o de embarazo para acceder o permanecer en un empleo (Corte Constitucional, T-732 de 2009).

Por otro lado, sobre el acceso a servicios de salud reproductiva,

este implica, en palabras del Tribunal Constitucional: (i.) la educación e información sobre toda la gama de métodos anticonceptivos, acceso a los mismos y posibilidad de elegir aquel de su preferencia; (ii.) interrupción voluntaria del embarazo de forma segura en aquellos casos en que es legal, sin la exigencia de requisitos inexistentes; (iii.) medidas que garanticen una maternidad libre de riesgos en los periodos de gestación, parto y lactancia y que brinden las máximas posibilidades de tener hijos sanos; y (iv.) prevención y tratamiento de las enfermedades del aparato reproductor femenino y masculino (Corte Constitucional, T-732 de 2009).

2.3.2. Derechos a la libertad sexual:

conforme con esta garantía constitucional, la mujer tiene derecho a decidir autónomamente tener o no relaciones sexuales y con quién (artículo 16 de la Constitución) (Corte

Constitucional, Sentencia C-507 de 2004).

Asimismo, el derecho comprende, a juicio del Tribunal Constitucional, la facultad de las personas de acceder a servicios de salud sexual, dentro de los cuales se encuentran la información y educación oportuna, veraz, completa y libre de prejuicios sobre todos los aspectos de la sexualidad (Corte Constitucional, Sentencia T-293 de 1998). Igualmente, el derecho comprende el acceso a servicios de salud sexual de calidad (Corte Constitucional, Sentencias T-926 de 1999 y T-465 de 2002).

2.4. Derecho al trabajo

Conforme al artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el artículo 6 del Protocolo de San Salvador; los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; entre otras normas internacionales de derechos humanos y del

trabajo, todas las personas tienen derecho al trabajo, el cual incluye condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, como es, por ejemplo, una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure al trabajador, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, sin distinción alguna.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Esto ha sido proyectado en las normas internacionales del trabajo⁹, que, en Colombia, además, se refuerzan con la prohibición específica de discriminación contenida en el artículo 53 de la Constitución Política:

Tabla 4: Protección especial a la mujer en la legislación laboral colombiana

Protección Especial a la mujer en el trabajo	Objeto
<p>Igualdad de oportunidades en el sector público y privado (Ley 823 de 2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso de las mujeres a todos los programas académicos y profesionales en condiciones de igualdad. • Programa de subsidio alimentario para la mujer embarazada que estuviere desempleada o desamparada. • Estímulos a 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. • Acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo igual. • Capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres.

⁹ El Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156)

sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).

	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción en 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. • Apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino. • Acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria a la mujer campesina.
<p>Licencia de maternidad (Ley 1822 de 2017)</p>	<p>Licencia de maternidad preparto: descanso de la mujer antes del parto. Es una semana antes del parto, pero la mujer puede extenderla a dos semanas antes del parto.</p> <p>Licencia de maternidad postparto: descanso de la mujer después del parto. Será de 17 semanas después del parto. Puede ser de 18 semanas si no se disfrutó la semana preparto.</p>
<p>Fuero de maternidad (Artículo 239 del CST)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No se puede despedir sin justa causa a una mujer durante el embarazo ni dentro de los tres meses siguientes al parto. • Se requiere autorización para despedir a la trabajadora en caso de que esta incurra en una justa causa para ser despedida. • De no observarse lo anterior, procede el reintegro de la trabajadora y se ha de pagar una indemnización equivalente a 60 días de salario que es adicional a las indemnizaciones que pudieran causarse por un despido injustificado.
<p>Fuero de maternidad extendido (Sentencia C-005 de 2017)</p>	<p>La Corte extiende la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).</p>
<p>Licencia y salas de lactancia (Artículo 238 CST, Ley 1823 de 2017 y Resolución 2423 de 2018)</p>	<p>El empleador, durante los 6 meses posteriores al parto, debe darle un permiso a la madre para alimentar al hijo. Debe conceder dos descansos de 30 minutos cada uno. Asimismo, dependiendo del número de trabajadores, algunos empleadores tienen la obligación de implementar salas de lactancia o un lugar apropiado para que sus</p>

	trabajadoras, en el periodo de lactancia, puedan extraer leche materna, almacenarla y luego llevarla a casa.
Requisitos pensionales diferenciados (Artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo de Ley 797 de 2003)	RPM: <ul style="list-style-type: none"> • 57 años. • 1.300 semanas cotizadas. RAIS: <ul style="list-style-type: none"> • 57 años. • 1.300 semanas. • El capital acumulado debe ser suficiente para financiar una pensión superior al 110% del SMLMV.
Prohibición de solicitud de prueba de embarazo (T-071 de 1997)	Se prohíbe la solicitud de pruebas de embarazo en los procesos de contratación, salvo que sea una condición objetiva para el desarrollo del cargo.

Fuente: elaboración propia.

3. Conclusiones

A partir del análisis hecho, se pudo encontrar que, en la actualidad, Colombia ha ratificado los instrumentos internacionales más importantes sobre la protección a la mujer y cuenta con aproximadamente más de 42 normas dirigidas a la protección de los derechos de las mujeres.

En el mismo sentido, la jurisprudencia constitucional ha protegido y desarrollado los derechos priorizados de la mujer en la búsqueda de la equidad en los diferentes ámbitos de la vida: laboral, reproductivo, educación, económico y social, aplicando no solo las normas vigentes del ordenamiento jurídico colombiano, sino, también, a la luz de las recomendaciones de organizaciones internacionales como la ONU y la OIT.

Es claro entonces que la discriminación contra la mujer se ha tratado de erradicar por medio de diferentes instrumentos

normativos, en su mayoría, de rango constitucional. Es así que se ha sancionado: la discriminación en el trabajo, la cual ha sido combatida por medio de la protección reforzada a la mujer, como, por ejemplo, el fuero de maternidad, las salas de lactancia, las licencias e igualdad de oportunidades en el sector privado y público, así como la igualdad en la remuneración del trabajo; y la violencia sexual, psicológica y económica, la cual se puede presentar en todos los entornos sociales, incluyendo el laboral, y que ha sido enfrentada a través de la protección normativa relativa al derecho a la libertad sexual y a los derechos reproductivos de la mujer.

Específicamente sobre la violencia contra la mujer, la Ley 1257 de 2008 consagra mecanismos de gran relevancia para la protección de los derechos de las mujeres, con



la finalidad de sensibilizar, prevenir y sancionar las formas de violencia y discriminación contra ellas.

En conclusión, Colombia cuenta con los instrumentos normativos necesarios para la protección de la mujer. Sin embargo, estos deben ir de la mano con políticas públicas de promoción de derechos humanos y prevención de actos de

discriminación y violencia contra la mujer, generando así una cultura de respeto y equidad en la población colombiana, que no se fundamente en la sanción sino en la prevención de conductas discriminatorias en los diferentes ámbitos de la vida.

4. Referencias

- Acosta Alvarado, P. A. (2007). La Protección de los Derechos de las Mujeres en la Constitución Colombiana. *Revista Derecho del Estado* (20), 49-60.
- Arévalo Guerra, P. G., Méndez Farfán, N. V., & Rojas Rojas, S. T. (2018). *Análisis Jurídico de la Ley 1496 de 2011, Igualdad de Retribución Salarial entre Hombres y Mujeres en Colombia*. [Tesis de Especialización Derecho del Trabajo, Universidad la Gran Colombia]. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2208/Analisis%20Juridico%20Ley%201496%20de%202011%2C%20Igualdad%20de%20Retribucion%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal López, J., Huertas Lancheros, A. C., & Departamento Nacional de Planeación, D. N. (2020). Diagnóstico y Definición de Problemáticas para la Nueva Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres. Bogotá. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Diagn%C3%B3stico%20PP%20Equidad%20Mujer.pdf>
- Buelvas Mendoza, M. (2011). Igualdad de Género y Ordenamiento Legal en Colombia. Obtenido de <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Equidad%20de%20G%C3%A9nero/Secciones/Plantillas%20Gen%C3%A9ricas/Documentos/2011/Sem%20Comunicaci%C3%B3n%20Equidad/025%20Igualdad%20de%20g%C3%A9neros%20y%20ordenamiento%20legal%20en%20Colombia.pdf>
- Cardona Cuervo, J., Carrillo Cruz, Y. A., & Caycedo Guió, R. M. (2019). La Garantía de los Derechos de la Mujer en el Ordenamiento Jurídico Colombiano. *Hallazgos*, 16(32), 83-106. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/view/3265/pdf>
- CEDAW. (2010). Proyecto de Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer . Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338>
- Congreso de la República de Colombia. (25 de mayo de 2018) Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad. [Ley 1955 de 2019].DO: [No. 50.964 de 25 de mayo 2019] Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Ley1955->

PlanNacionaldeDesarrollo-pacto-por-colombia-pacto-por-la-equidad.pdf

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021). Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>

Consejo Nacional de Política Económica y Social; Departamento Nacional de Planeación. (12 de Marzo del 2013). CONPES Social 161. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/161.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-336 de 2008. (M.P Clara Inés Vargas Hernández.: 16 de abril de 2008).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-067 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.: 4 de febrero de 2003).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-200 de 2002 (M.P. Álvaro Tafur Galvis.: 19 de marzo del 2002).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-228 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.: 30 de marzo del 2009).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-878 del 2014 (M.P Jorge Iván Palacio Palacio.: 18 de noviembre de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-105 de 2002 (M.P Jaime Araujo Renteria.: 18 de febrero de 2002).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-545A de 2007 (M.P Humberto Antonio Sierra Porto.: 19 de julio de 2007).

Corte Constitucional de Colombia Sentencia T- 444 de 1999 (M.P Eduardo Cifuentes Muñoz.: 10 de junio de 1999).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-231 del 2019 (M.P Cristina Pardo Schlesinger.: 18 de mayo de 2019).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-012 de 2016 (M.P Luis Ernesto Vargas Silva. 22 de enero de 2016).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-338 de 2018 (M.P Gloria Stella Ortiz Delgado. 22 de agosto de 2018).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-732 de 2009 (M.P Humberto Antonio Sierra Porto. 15 de octubre de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-507 de 2004 (M.P Manuel José Cepeda Espinosa. 25 de mayo de 2004).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-293 de 1998 (M.P. Carmenza Isaza De Gómez.: 9 de junio de 1998).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-926 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz.: 18 de noviembre de 1999).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-465 de 2002 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.: 13 de junio de 2002).

Departamento Administrativo de Estadísticas (DANE); Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM); ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (septiembre de 2020). *Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia*. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.observatoriomujeres.gov.co/archivos/publicaciones/Publicacion_74.pdf

Gómez Molina, P. M. (6 de octubre de 2014). Régimen Patrimonial del Matrimonio: Contexto Histórico que Rodeó la Promulgación de la Ley 28 de 1932. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 17(1), 41-76.

Lastra Lastra, J. M. (1997). VI Jornadas VI Lascasianas la Problemática del Racismo en los Umbrales del Siglo XXI. *Revista Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. La problemática del racismo en los umbrales del siglo XXI, VI Jornadas Lascasianas*. Universidad Nacional Autónoma de México.398-408.

Lopera Vélez, M. I., & Díaz Jiménez, E. S. (Mayo-Agosto de 2010). Mujeres, Derechos y Derecho. El Derecho a los Derechos. *Diálogos de Derecho y Política*(4), 29- 38.

Ministerio de Justicia. (24 de febrero de 2021). Sistema Único de Información Normativa. Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/legislacion/diadelamujer.html>

Ministerio de Salud y Protección Social; Profamilia; Fondo de Población de las (UNFPA); Organización Internacional para las Migraciones (OIM); Prosperidad para Todos. (2010). Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%202010.pdf>

Molina Monsalve, C. E. (2 de diciembre de 2016). *El Derecho a la Igualdad Salarial: ¿a trabajo igual salario igual o a trabajo de igual valor salario igual?* [Tesis de Doctorado de la Universidad Santo Tomás]. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10485/Molinacarlos2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Organización Internacional del Trabajo -OIT. (2014). Igualdad de Género y no Discriminación en la Gestión del Empleo: Guía para la Acción. Costa Rica. Obtenido de <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Igualdad-de-ge%CC%81nero-y-no-discriminacio%CC%81n-en-la-gestio%CC%81n-del-empleo.pdf>
- Organización de Naciones Unidas – ONU. (2011). Principios Rectores Sobre las Empresas y Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra. Obtenido de https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Organización de Naciones Unidas-ONU. (2014). Los Derechos de la Mujer son Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra. Obtenido de https://www.ohchr.org/documents/publications/hr-pub-14-2_sp.pdf
- Organización de Naciones Unidas- ONU. (2019). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nueva York. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf
- ONU Mujeres. (2018). La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres Colombia. Obtenido de https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/02/brochure%20cedaw_unw.pdf?la=es&vs=2208
- Procuraduría General de la Nación. (2006). Vigilancia Superior a la Garantía de los Derechos desde una Perspectiva de Género, con Énfasis en Mujeres y Adolescentes. Bogotá.
- Secretaría de la Mujer; Alcaldía de Medellín. (2014). Normatividad y Política de Relacionadas con las Mujeres y sus Derechos. Obtenido de https://www.medellin.gov.co/sicgem_files/e1202f3a-aefe-4e0a-9170-c627aa1067b6.pdf
- UNFPA Colombia. (2019). Una Vida Libre de Violencia: es tu Derecho. Bogotá.
- UNICEF. (2011). Breve Reseña de la Convención Sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación Contra la Mujer. Nueva York. Obtenido de https://www.unicef.org/gender/files/UNICEF-CEDAW_SP_Web.pdf

Recursos gráficos

Icono	Autor	Atribución	Incorporado en página #
	Budhablog	https://budhablog.com/jessica-jesse/2019/3/25/the-littleness-of-	
	Pxhere	https://pxhere.com/es/photo/1449453	Portada
	wattpad	https://www.wattpad.com/story/222139033-destiny-end	Portada
	wattpad	https://www.wattpad.com/859674003-brianna-iblis-12	Portada
	Pinterest	https://www.pinterest.ca/pin/583708801704423606/	Portada
	Pinterest	https://co.pinterest.com/pin/39336196733093409/	Portada
	Pinterest	https://co.pinterest.com/pin/660762576576570401/	Portada
	Society6	https://society6.com/product/afro-girl-print_print?c_kid=s	4
	Pinterest	https://co.pinterest.com/pin/82824080638049528/	14
	Wallpaper	https://www.wallpapersun.com/2021/01/07/sza-wallpaper-20/	11
	Pinterest	https://co.pinterest.com/pin/638174209691229533/	30
	Pinterest	https://co.pinterest.com/pin/629659591649978592/	20
	Pinterest	https://co.pinterest.com/pin/379076493640679221/	11
	Freepik	https://www.freepik.es/vector-premium/ilustracion-moderna-sobre-	24
	Freepik	https://www.freepik.es/vector-premium/ilustracion-moderna-sobre-	11



Sobre los autores

Camilo Fernández Londoño

Economista de la Universidad EAFIT y Magister en Economía Aplicada de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigador del CESLA.

Catalina Sepúlveda Zea

Socióloga de la Universidad de Antioquia y Magister en Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juanita Vieco Giraldo

Abogada de la Universidad EAFIT, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juliana Restrepo Zuleta

Abogada, comunicadora social y periodista de la Universidad Pontificia Bolivariana, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Enán Arrieta Burgos

Abogado, especialista en Derecho Procesal y doctor summa cum laude en Filosofía por la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), con estancia de investigación posdoctoral en la Universidad de Sevilla (Sevilla, España), en donde ha sido, también, profesor visitante. Actualmente se desempeña como director del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y es profesor asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), en donde coordina el Área de fundamentación e Investigación. Adicionalmente, se encuentra reconocido como investigador asociado del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, y es abogado litigante y consultor en derecho social